ATTI PARLAMENTARI

XIX LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. CCXX
n. 1

RELAZIONE

SUL BILANCIO DI GENERE

(Anno 2021)

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

Presentata dal Ministro dell'economia e delle finanze

(GIORGETTI)

Trasmessa alla Presidenza il 22 febbraio 2023

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 2021

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

2021
2022
2023
2024

MEF Ragioneria Generale dello Stato

PAGINA BIANCA



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Il bilancio di genere

Conto del bilancio dello Stato 2021

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

PAGINA BIANCA

Indice

Premessa 1

Introduzione 2

1. Divari relativi all'economia e alla società 10
1.1 Divari di genere nel confronto internazionale 10
1.2 Il mercato del lavoro 45
1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale 115
1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza 154
1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere 185
1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi 231
1.7 Il contrasto alla violenza di genere 267
1.8 Salute, stile di vita e sicurezza 296
1.8.1 Quadro generale *296*
1.8.2 Ricorso ai servizi Ospedalieri *301*
1.8.3 Il personale del Servizio Sanitario Nazionale *309*
1.8.4 Salute mentale *324*
1.8.5 Le tossicodipendenze: un'analisi di genere *327*

2. Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato 378
2.1 L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri 378
2.1.1 Part-time e esigenze di cura dei figli *397*
2.1.2 Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi *408*
2.1.3 Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working) *415*
2.1.4 Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro *438*
2.1.5 Iniziative di formazione alla cultura di genere *449*
2.1.6 Piano triennale di azioni positive *456*
2.1.7 Benessere organizzativo *468*

3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021 470
3.1 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2021 470
3.2 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2021 479
3.3 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2022 490
3.4 Attività parlamentari riguardanti gli interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2021 500
3.5 Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2021 502
3.6 Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere 503

4. Le entrate del bilancio dello Stato 2021 secondo una prospettiva di genere 509
4.1 Analisi delle principali politiche tributarie 513
4.2 Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere 514
4.2.1 Rientro dei cervelli *516*
4.2.2 Assegno unico e disincentivo al lavoro: un dettaglio sulle coppie con figli *522*
4.3 Alcune evidenze sui redditi dalle imposte sul reddito delle persone fisiche 524

5. Le spese del bilancio dello Stato 2021 secondo una prospettiva di genere 537
5.1 Metodologia generale 537
5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2021 secondo una prospettiva di genere 545
5.3 Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere. 599
5.3.1 Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere *599*
5.3.2 Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio *603*
5.3.3 Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi. *611*
5.3.4 Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere *612*

5.3.5 Interventi sensibili al genere, ossia che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne 643
5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale 654
5.4 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio 658
5.4.1 Il contributo dei Fondi Strutturali Europei 2014-2020 *..... 658*
5.4.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi 673
5.4.2.1 Iniziative di cooperazione allo sviluppo mirate specificatamente all'uguaglianza di genere 678
5.4.2.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere 681
5.4.2.3 Progetti umanitari realizzati dalle organizzazioni della società civile 682

INDICE DEI RIQUADRI

Riquadro I.I.I - La salute percepita: un confronto per i Paesi dell'EU....17

Riquadro I.I.II – L'effetto del Covid sul lavoro di donne e uomini in Europa....20

Riquadro I.I.III – La trasversalità della tematica di genere dei PNRR....24

Riquadro I.II.I - Le novità della Rilevazione sulle forze lavoro 2021....47

Riquadro I.II.II - Il ruolo delle colleghe e delle dirigenti donne sulle carriere future delle lavoratrici....59

Riquadro I.II.III - Le violazioni delle norme a tutela dei lavoratori contestate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel triennio 2019-2021: una prospettiva di genere....66

Riquadro I.II.IV - Divari di genere nel settore culturale....74

Riquadro I.II.V - Le conseguenze del Jobs Act sulla fecondità delle lavoratrici italiane....77

Riquadro I.II.VI – Il lavoro precario nei paesi europei: differenze di genere e settore....78

Riquadro I.II.VII - Smart&Start Italia per le imprese femminili....83

Riquadro I.II.VIII - L'utilizzo del Fondo di garanzia PMI durante l'emergenza pandemica da Covid-19 da parte delle imprese femminili....85

Riquadro I.III.I - Come strutturare i congedi parentali? Un'analisi empirica di due riforme in Italia....118

Riquadro I.III.II - Un caso di studio: misure di conciliazione vita-lavoro in INPS....123

Riquadro I.III.III - Utilizzo dello smart working nel settore privato durante la pandemia da Covid-19....124

Riquadro I.III.IV - La chiusura delle scuole e dei servizi per la prima infanzia e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro in Europa durante la pandemia da Covid19....135

Riquadro I.V.I – Il bilancio di genere negli Atenei italiani....187

Riquadro I.V.II – Il protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Istruzione e la Banca d'Italia sul potenziamento dell'educazione finanziaria nelle scuole....193

Riquadro I.V.III - Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.....195

Riquadro I.V.IV – Il linguaggio per la parità di genere: esempi dall'Agenzia delle Entrate e dalle Amministrazioni centrali dello Stato....199

Riquadro I.V.V – Riflessioni sull'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo in ambito accademico....204

Riquadro I.V.VI - Transizione scuola-università....212

Riquadro I.VI.I - L'impegno italiano sull'empowerment delle donne durante la Presidenza del G20 e la collaborazione sulle attività dell'Alleanza G20 Empower....232

Riquadro I.VI.II - Il ruolo delle donne nel settore tecnologico....238

Riquadro I.VI.III - La gestione della pandemia da Covid-19 secondo il genere dei leader nazionali....245

Riquadro I.VI.IV – La formazione delle rappresentanti femminili nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali. 250

Riquadro I.VI.V - Perché gli advisor nelle Amministrazioni centrali sono (prevalentemente) uomini?....255

Riquadro I.VII.I – Le chiamate al numero antiviolenza e stalking 1522 nel corso del 2021....270

Riquadro I.VII.II - Un framework per la misurazione dei femminicidi e per una prevenzione più efficace e le modifiche normative introdotte in Italia con la Legge 53/2022 in tema di statistiche sulla violenza di genere....274

Riquadro I.VII.III - Il Progetto SCUDO....283

Riquadro I.VIII.I - Remunerazione teorica dell'attività ospedaliera....302

Riquadro I.VIII.II - La medicina di genere....306

Riquadro I.VIII.III - Personale medico per specializzazione....311

Riquadro I.VIII.IV - Rapporto Covid-19 e genere....320

Riquadro I.VIII.V - I consumi di GHB/GBL: un fenomeno in espansione....331

Riquadro II.I.I - Selezione della dirigenza pubblica e gender gap: prime riflessioni a partire dai (pochi) dati disponibili....385

Riquadro II.I.II - Occupazione a tempo pieno e tempo parziale nel settore della pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute e attività di assistenza sociale 388

Riquadro II.I.III.I - La sperimentazione del lavoro agile durante l'emergenza pandemica da Covid-19 428

Riquadro III.III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2021 per la riduzione dei divari di genere. 477

Riquadro III.III.II - Provvedimenti legislativi nel corso del 2021 per la riduzione dei divari di genere. 484

Riquadro III.III.III - Interventi emanati nel 2021 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere 487

Riquadro III.III.IV - La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 491

Riquadro III.III.V - Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 495

Riquadro III.III.VI - Interventi con legge di bilancio per il 2022 per la riduzione dei divari di genere. 498

Riquadro IV.I.I – Le politiche fiscali e l'eguaglianza di genere 510

Riquadro V.II.I - Proposta di revisione del perimetro della spesa per il bilancio di genere 558

Riquadro V.III.II.I - Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al bilancio dello Stato 604

Riquadro V.III.V.I - Criteri per un'analisi degli interventi in ottica di genere 654

Riquadro V.IV.II.I – La valorizzazione del capitale sociale femminile nella metodologia di sviluppo urbano di AICS 674

Premessa

Il Bilancio di genere, predisposto dalla Ragioneria generale dello Stato, propone un lavoro di riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una metodologia che classifica l'utilizzo delle risorse statali in termini di impatto sulle disuguaglianze di genere a seconda che siano: dirette alla loro riduzione, sensibili al genere o neutrali alle tematiche di genere. Tale lavoro di stampo più contabile viene accompagnato dal monitoraggio annuale dei principali divari di genere nell'economia e nella società, effettuato attraverso la raccolta di dati derivati prevalentemente dalle statistiche ufficiali, e dalle raccolte di dati di fonti pubbliche istituzionali che producono informazioni disaggregate per genere. Tali indicatori sono raggruppati nei seguenti ambiti di intervento: 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.

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

Introduzione

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

A livello nazionale, il bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge 196 del 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 proseguita con i successivi Rendiconti generali dello Stato. La metodologia adottata segue le indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze[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) nella fase di programmazione economico-finanziaria delle politiche pubbliche. Ai fini della definizione dei relativi indirizzi metodologici è previsto che debba

[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 28 aprile 2022, n. 20 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021", https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/index.html .

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

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.

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

La rilevanza di un'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere è diventata ancor più evidente a seguito della crisi sanitaria internazionale che, a inizio 2020, ha determinato conseguenze economiche e sociali drammatiche per la maggior parte della popolazione. In tale circostanza, i rischi connessi all'acuirsi di divari di genere esistenti sono divenuti manifesti e, ad un anno di distanza, numerosi studi hanno evidenziato l'amplificazione di tali divari.

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

A modificare il contesto del bilancio di genere dello Stato, in particolare nella definizione del quadro strategico di obiettivi, potrà concorrere la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, presentata in Consiglio dei ministri il 5 agosto 2021[6]. L'obiettivo della Strategia è definito in termini di miglioramento del punteggio del *Gender Equality Index* dell'EIGE che si vuole incrementare di 5 punti entro il 2026, puntando sul miglioramento del contesto in 5 ambiti prioritari (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere[7]) per ciascuno dei quali indicatori e relativi *target* di fine periodo definiscono gli effetti auspicati. Da questo punto di vista il bilancio di genere dello Stato, come ricordato dalla stessa Strategia, offre un'ampia scelta di indicatori di monitoraggio a cui attingere per il necessario monitoraggio della Strategia stessa.

Sono stati avviati lavori di studio preliminari per rispondere a quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)[8]; infatti la Missione 1, Componente 1-110, richiede che la legge di

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

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

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

[8] La promozione della parità di genere è una delle tre priorità trasversali del piano di ripresa italiano, accanto alla riduzione delle disparità generazionali e al riequilibrio dei divari territoriali. Oltre ciò il PNRR prevede una "clausola di condizionalità" che richiede alle imprese aggiudicatarie di appalti effettuati per la realizzazione degli interventi del piano di ripresa di assumere donne e giovani per una quota pari almeno al 30 per cento, salvo eccezioni da motivare adeguatamente. Complessivamente, sulla base delle stime del Ministero dell'economia e delle finanze, l'impatto complessivo delle misure previste dal piano produrrebbe una maggiore crescita dell'occupazione femminile con un

bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. Il raggiungimento di tale traguardo potrà contribuire a consolidare il bilancio di genere dello Stato, superando l'attuale sperimentazione e, soprattutto, integrando il *gender mainstreaming* nel processo di formazione del bilancio, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo[9]. Come per altri traguardi posti nel PNRR, questo richiederà un aumento della capacità di valutazione delle Amministrazioni centrali.

Il bilancio di genere dello Stato comporta un riesame delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne e una descrizione delle azioni intraprese dalle Amministrazioni per ridurre il divario di genere tramite gli interventi settoriali a loro affidati e quelli relativi alla gestione del proprio personale[10]. Viene, inoltre, effettuata un'analisi di alcune politiche tributarie in una prospettiva di genere, sono monitorate le agevolazioni fiscali connesse alla riduzione di alcuni divari di genere, è stato introdotto un primo approfondimento relativo alle basi imponibili dell'Irpef in base al genere dei contribuenti.

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 predispone e mette a disposizione una vasta gamma di statistiche disaggregate per genere, effettuando 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 2021" di questa relazione), come segue:

differenziale di circa 1,2 punti percentuali rispetto all'occupazione maschile nel triennio 2024-2026. Per approfondimenti si veda https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf

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

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

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

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

Per ogni ambito si effettua una disamina delle evidenze più recenti, ricorrendo a volte al confronto con gli altri paesi europei o ad approfondimenti sulla diversa dimensione dei divari di genere in Italia per macro-area territoriale o per classi di età della popolazione. Nel corso degli anni gli indicatori presi a riferimento sono stati successivamente integrati per una più esaustiva rappresentazione dei fenomeni di interesse. Dai 39 indicatori inseriti nella Relazione al Parlamento 2016 si è passati a 107 indicatori nel 2017, 125 nel 2018, 128 nel 2019 e nel 2020, e 164 nel 2021[11](Tavola A.1)[12].

Tavola A.1 Numero di indicatori per area tematica esaminati nel Bilancio di genere 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021.

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

La maggior parte degli indicatori introdotti dopo la prima relazione deriva dall'insieme di misurazioni delle dimensioni del benessere equo e sostenibile (BES) individuati dall'ISTAT[13]. Tali indicatori sono raggruppati in 12 sottodomini per ognuno dei quali vi è anche un indicatore composito finale. A

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

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

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

partire dal Documento di economia e finanza (DEF) del 2017, alcuni indicatori BES sono entrati a far parte del ciclo della programmazione economica[14] 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 2021

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	

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

Tavola A.3 Altri indicatori BES utilizzati nel bilancio di genere 2021

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

La rappresentazione data dei divari esistenti nel sistema economico e sociale nazionale sconta, ancora, l'assenza di specifici indicatori articolati per genere e in serie storiche aggiornate e affidabili nelle fonti. Sono limitate, per esempio, le informazioni disponibili sul rapporto tra i cittadini e i servizi della pubblica amministrazione, sui divari relativi all'uso del tempo e al lavoro non retribuito, nonché sui divari di genere nella popolazione non di origine italiana.

Tuttavia, ci sono stati numerosi avanzamenti e, anche nel 2021 si registra una maggiore disponibilità di dati amministrativi per genere come, ad esempio, l'analisi di genere dei dati relativi ai risultati

delle ispezioni pubblicata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Inoltre, nell'ambito della citata convenzione tra RGS e INPS -intesa a valorizzare gli archivi amministrativi INPS nell'attività di analisi e valutazione delle misure connesse alla riduzione dei divari di genere e nella costruzione di indicatori rappresentativi dello sforzo di alcuni interventi di interesse per le pari opportunità- sono messi a disposizione gli indicatori elaborati per il bilancio di genere, in un'apposita sezione del sito istituzionale INPS[15].

Ulteriori collaborazioni finalizzate alla predisposizione del Bilancio di Genere hanno consentito di arricchire la relazione con informazioni relative alle violazioni di norme a tutela dei lavoratori e dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (INL), selezione della dirigenza pubblica e gender gap (SNA), medicina di genere e rapporto Covid-19 e genere (Istituto Superiore di Sanità).

Questa Relazione è articolata in diversi capitoli. Il primo propone un'analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società, il secondo si concentra sui divari di genere esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Una disamina della specifica normativa introdotta nel 2021 per promuovere le pari opportunità o agire su alcune diseguaglianze note è presentata nel terzo capitolo, in cui sono esaminate le misure adottate nel corso dell'anno segnalandone l'eventuale finanziamento in bilancio. Il quarto capitolo espone le questioni riguardanti gli effetti del prelievo fiscale sul genere e un'analisi di agevolazioni che mirano a ridurre diseguaglianze di genere. Infine, il quinto capitolo espone una riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2021 secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle risultanze delle attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni.

Nella corrente edizione sono stati introdotti diversi riquadri con approfondimenti su varie tematiche che tengono conto della prospettiva di genere[16], tra cui: il mercato del lavoro e il ruolo delle colleghe e delle dirigenti donne sulle carriere delle lavoratrici giovani, i divari di genere nel settore culturale, il lavoro precario nei paesi europei, la progettualità relativa alle imprese femminili, alcuni casi specifici di lavoro agile ante e post pandemia per indagarne la diffusione e l'impatto sulla conciliazione tra vita privata e professionale, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale, i policy advisors presso le pubbliche amministrazioni.

Sul tema della partecipazione delle donne nei processi decisionali e politici, sono presenti approfondimenti specifici, tra cui alcuni contributi di ricerca volti ad evidenziare la relazione tra donne e potere. È presente un approfondimento sull'impatto che diverse politiche fiscali hanno sull'eguaglianza di genere; inoltre, è stata introdotta, per la prima volta, un'analisi sui redditi per genere dalle imposte sul reddito delle persone fisiche.

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[17],

[15] Per la collaborazione INPS - RGS si veda il Riquadro A della Relazione del 2019 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf. Il sito di riferimento per la Convenzione RGS-INPS è il seguente: https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/collaborazione-inps-rgs

[16] Si rimanda all'indice dei riquadri per l'elenco degli approfondimenti sviluppati.

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

unitamente a tavole e basi dati scaricabili in formato elaborabile. Alcune prospettazioni vengono diffuse anche tramite la *App* del Bilancio Aperto[18].

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

1. Divari relativi all'economia e alla società

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

In questa sezione della Relazione al bilancio di genere – Conto del bilancio 2021, sono approfonditi i divari con riferimento a diversi contesti, mettendo in evidenza una persistente distanza tra uomini e donne che risulta particolarmente marcata a svantaggio delle donne guardando al mercato del lavoro, alla conciliazione tra la vita privata e quella professionale, alla partecipazione ai processi decisionali, politici e amministrativi; semplificando, si tratta di quegli ambiti dove la componente economica, generalmente associata a una maggiore disponibilità reddituale, risulta prevalente nel definire il divario. D'altra parte, il persistere di stereotipici legati alle attività di cura non retribuite causa svantaggi per le donne anche nell'ambito della tutela del lavoro, determinando situazioni di notevole asimmetria nella ripartizione delle attività. Nell'ambito dell'istruzione, infine, si osserva una situazione opposta con il fenomeno dell'abbandono precoce degli studi, particolarmente caratteristico dei ragazzi.

1.1 Divari di genere nel confronto internazionale

La definizione di strumenti per misurare i divari di genere, per effettuare anche confronti nello spazio e nel tempo, ha coinvolto negli anni numerosi soggetti a livello internazionale[19]. Generalmente, le misurazioni mirano a rilevare quanto ancora la realtà, ad esempio quella economica e sociale, sia lontana da una completa assenza di differenze di genere. Come per altri fenomeni complessi nelle comparazioni internazionali, a livello europeo, è stata definita una misura comune, espressa attraverso un punteggio basato su un indice composito, che sintetizza una serie di indicatori elementari, opportunamente selezionati, in vari domini del benessere.

L'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE nel 2021 misura importanti miglioramenti per l'Italia, che ha guadagnato sette posizioni rispetto al 2010, attestandosi al 14-esimo posto nella graduatoria europea. Rimangono alcune criticità, riguardanti i divari nel dominio del lavoro, relativamente al quale l'Italia rimane ultima tra i Paesi europei.

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

L'**indice di uguaglianza di genere** (*Gender Equality Index*)[20], sviluppato nel 2013 dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*)[21], e viene utilizzato per misurare lo stato dell'arte e monitorare i progressi raggiunti nell'uguaglianza fra uomini e donne nell'Unione europea nel suo complesso e nei singoli Paesi membri. L'indice si riferisce a sei domini (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) ciascuno dei quali, a sua volta, è composto da due o tre sottodomini descritti da 31 indicatori. Ad ogni dominio e sottodominio è associato un punteggio, compreso tra 1 e 100, al crescere del quale migliora la situazione in termini di assenza di diseguaglianze di genere. Vi sono poi due domini satellite, relativi ad ambiti in cui l'eventuale assenza o presenza di differenze non è immediatamente interpretabile[22]: disuguaglianze incrociate e violenza contro le donne.

I cambiamenti legati al raggiungimento della parità di genere sono molto lenti, come avviene con altri fenomeni che implicano mutazioni nel sistema economico, politico e sociale. È quindi utile confrontare i dati in intervalli temporali significativi. Considerando i valori del 2019 e quelli del 2010, l'indice dell'EIGE[23] mostra progressi sia a livello europeo che italiano. Nella classifica dei Paesi membri l'**Italia** raggiunge infatti il **14-esimo posto**, con un punteggio pari a **63,8 punti** rispetto a una **media europea di 68,0**. Il dominio della salute risulta essere l'unico in cui i punteggi italiani per sottodominio non sono inferiori a quelli dell'UE. Ad ogni modo, **l'Italia è il Paese che, dal 2010, ha conseguito i maggiori progressi**, guadagnando sette posizioni nella graduatoria, con un aumento complessivo dell'indice di 10,5 punti percentuali. Rispetto al 2018, il punteggio dell'Italia non ha mostrato variazioni significative (solo + 0,3 punti) e la sua posizione in classifica è scesa di un posto. I miglioramenti più evidenti sono stati osservati nel dominio del **potere decisionale** (+27,0 punti) e nel dominio della **conoscenza** (+5,2 punti). Per gli ambiti della salute, del denaro e del lavoro, il miglioramento è stato più modesto (inferiore a 3 punti), mentre per l'uso del tempo si è registrato un aumento di 4,2 punti, in controtendenza rispetto al peggioramento a livello europeo, pari a -0,3 punti. Queste *performance* non hanno tuttavia impedito la perdita di una posizione per il dominio del tempo (nel quale l'Italia si colloca al sedicesimo posto), mentre le posizioni relative ai domini del lavoro e del denaro restano immutate (rispettivamente, ventisettesimo e quattordicesimo posto); i miglioramenti nel dominio del potere decisionale, della salute e della conoscenza si sono tradotti in un guadagno rispettivamente di otto, quattro e sette posizioni (Figura 1.1.1).

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

Il dominio del **lavoro** misura la parità di accesso all'occupazione e le condizioni di lavoro. Il punteggio dell'Italia è **63,7**, **il più basso a livello europeo** e con progressi piuttosto modesti (appena 2,4 punti

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

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

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

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

in più in nove anni). L'Italia è costantemente all'ultimo posto tra gli Stati membri dell'UE. Il dominio lavoro è composto da due sottodomini: uno legato alla **partecipazione al mondo del lavoro** e l'altro alla **segregazione** e alla **qualità del lavoro**. Il sottodominio della partecipazione include, a sua volta, due indicatori: il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno[24], che tiene conto della maggiore incidenza dell'occupazione a tempo parziale tra le donne, e la durata della vita lavorativa. All'interno di questo sottodominio, l'Italia si colloca all'ultimo posto tra i Paesi dell'UE, con un divario molto marcato a svantaggio delle donne, classificandosi ventisettesima con un punteggio di 69,1 punti. Il secondo sottodominio annovera tre indicatori, uno per misurare la segregazione e due per la qualità del lavoro. La segregazione settoriale viene misurata in termini di percentuale di occupati, donne e uomini, in alcune attività produttive quali l'istruzione, la salute e il lavoro sociale. Sia in Italia che in Europa, in tali settori si concentra l'occupazione delle donne e il divario tra uomini e donne appare abbastanza ampio, anche se in Italia è inferiore a quello medio europeo. La qualità del lavoro viene misurata tramite la percezione di flessibilità oraria e le prospettive lavorative. In relazione al primo indicatore, sia in Italia che in Europa, gli uomini ritengono di ottenere con maggiore facilità delle ore di permesso durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari (ad eccezione della sola Ungheria); per stimare le prospettive lavorative, invece, si utilizza un indice che considera la situazione occupazionale dei lavoratori (dipendenti o autonomi), il tipo di contratto di lavoro, la percezione delle prospettive di avanzamento di carriera, la percezione della sicurezza del posto di lavoro e l'aver vissuto una riorganizzazione sul luogo di lavoro. Utilizzando tale indice[25], si rileva che sono gli uomini, sia italiani che europei, a raggiungere i punteggi più elevati (Figura 1.1.2).

L'ambito del **denaro** mira a descrivere le diseguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica. Il punteggio complessivo relativo all'Italia è pari a **79,4**, di poco inferiore alla media europea, pari a 82,4. Dal 2010, i miglioramenti sono stati quasi irrilevanti (+0,5 punti). Il sottodominio riguardante le **risorse finanziarie** combina due parametri, uno relativo al salario mensile netto e l'altro al reddito netto equivalente che, oltre ai guadagni da lavoro retribuito, include pensioni, investimenti, indennità e qualsiasi altra fonte di reddito di donne e uomini. Per poter tener conto delle differenze tra i prezzi nei vari Paesi, entrambi gli indicatori utilizzano come unità di misura lo standard di potere d'acquisto. Il punteggio complessivo ottenuto dall'Italia per questo sottodominio (75,8) è di poco inferiore a quello medio europeo (76,9). Per quanto concerne gli indicatori elementari, in Italia i guadagni medi mensili sono inferiori rispetto a quelli europei, così come l'indicatore del reddito netto equivalente mostra valori inferiori rispetto alla media europea, sia per gli uomini che per le donne. La **situazione economica** è, invece, misurata considerando la quota di uomini e donne non a rischio di povertà (ovvero la popolazione il cui reddito è superiore o uguale al 60 per cento del reddito mediano nel Paese) e la disuguaglianza nella distribuzione del reddito (calcolata come rapporto tra il quintile di reddito più povero e quello più ricco) per genere. Emerge come in Italia la situazione economica risulti complessivamente peggiore rispetto a quella media europea, e per le donne la situazione è più grave: il rischio di povertà è infatti minore per gli uomini rispetto alle donne e la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi è più alta nel caso delle donne. In media, nell'Unione Europea a 27 Paesi gli indicatori seguono lo stesso andamento rilevato

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

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

nel caso dell'Italia, ma con divari[26] di genere meno accentuati (Figura 1.1.3). All'interno della UE l'impatto della crisi pandemica è stato più intenso per le donne[27] rispetto agli uomini, sia perché i settori economici maggiormente colpiti registrano una più forte presenza femminile sia perché sulle donne sono ricaduti in maniera preponderante i carichi di cura addizionali (dovuti, ad esempio, alla chiusura delle scuole) indotti dalle misure restrittive. Senza un adeguato sostegno al reddito, la femminilizzazione della povertà accelererà dopo la pandemia.

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 **59,0**, anche in questo caso inferiore a quello medio europeo (62,7), ma con importanti progressi rispetto al 2010 (+5,2 punti), anche se dal 2018 il punteggio italiano è diminuito di 2,9 punti. Il primo sottodominio è costituito da due indicatori: la percentuale di donne e uomini con istruzione terziaria e la partecipazione di donne e uomini all'istruzione e alla formazione permanente, formale e non formale. Complessivamente, l'Italia registra un punteggio molto distante dalla media europea in questo sottodominio (58,3 in Italia rispetto a 72,5 in UE 27), che colloca il nostro Paese al terz'ultimo posto tra i 27 Paesi dell'UE. Nel dettaglio, l'indicatore che misura la popolazione con titolo di studio universitario è caratterizzato da percentuali di conseguimento del titolo particolarmente basse rispetto agli altri Paesi e da un divario di genere a vantaggio delle donne sia in Italia che nell'UE 27 (pari rispettivamente a 2,0 e 1,0 punti percentuali). Non si registrano invece significative diseguaglianze di genere per ciò che concerne la partecipazione alla formazione formale e non formale nel corso della vita. Il secondo sottodominio valuta il grado di segregazione di genere nell'istruzione terziaria e analizza la percentuale di studenti universitari, donne e uomini, che scelgono percorsi nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale oppure discipline umanistiche e artistiche. Nonostante persista una concentrazione disomogenea di donne e uomini in diversi corsi universitari, sia nel contesto europeo che in Italia, quest'ultima si colloca al settimo posto rispetto agli altri Paesi, poiché, a parità di percentuale di studentesse italiane ed europee frequentanti tali corsi, la percentuale degli studenti italiani è più alta di quella degli omologhi europei (Figura 1.1.4). La chiusura delle scuole e dei servizi per l'infanzia durante la pandemia ha aumentato il carico di assistenza all'infanzia per i genitori e ha determinato nuovi ruoli non retribuiti[28], come l'istruzione a casa. Le donne nell'UE sono state generalmente più impegnate nel sostenere i propri figli con l'istruzione online durante la pandemia e sono più insoddisfatte di questo tipo di istruzione rispetto ai loro partner.

Nel dominio del **tempo[29]** sono incluse le disuguaglianze tra donne e uomini nell'**allocazione del tempo dedicato al lavoro di cura**, al **lavoro domestico** e alle **attività sociali**. Il punteggio dell'Italia è **59,3**, inferiore a quello medio europeo pari a 64,9 ma in miglioramento rispetto al 2010 (+ 4,2 punti). Il dominio è articolato in due sottodomini. Il primo misura le disparità di genere nel coinvolgimento di donne e uomini nella cura e nell'educazione di figli o nipoti, persone anziane e disabili, nonché il loro coinvolgimento nella cucina e nelle faccende domestiche[30]. Sussiste un'importante asimmetria tra donne e uomini nella quantità di tempo dedicato alle mansioni

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

[27] COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/693183/IPOL_STU(2021)693183_EN.pdf

[28] Si veda anche la specifica trattazione del caso italiano nella Relazione 2020, par. 1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale.

[29] A causa della mancanza di dati aggiornati in tempo utile, il punteggio per il dominio del tempo non è stato rivisto per questa edizione e si basa sulla conferma delle informazioni 2016.

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

domestiche e in Italia tale disparità di carico di lavoro è ancora più accentuata rispetto alla media europea. Similmente, anche il tempo dedicato alla cura dei bambini e dei soggetti non autosufficienti è maggiore per le donne rispetto agli uomini, ma in questo caso il divario è più ridotto. La pandemia da COVID-19 ha avuto, infatti, un enorme impatto sulle persone con responsabilità assistenziali, soprattutto donne con bambini che hanno avuto difficoltà a accedere a servizi di assistenza esterna. Di conseguenza, l'assistenza è stata fornita in gran parte dall'interno della famiglia. In tutta l'UE, è aumentato il tempo dedicato alle attività di assistenza non retribuite e ha portato a forti tensioni tra lavoro e vita privata, in particolare per le donne. Il secondo sottodominio analizza quanti lavoratori e quante lavoratrici si impegnano in attività sportive, culturali o di svago fuori casa e in attività di volontariato e di beneficenza. La quota di donne che partecipa ad attività sportive, culturali e di svago è inferiore a quella maschile, mentre è superiore quella relativa all'impegno in attività di volontariato o di beneficenza (Figura 1.1.5).
Il dominio del **potere decisionale** misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali a livello politico, economico e sociale ed è costituito da tre sottodomini. In Italia, le disuguaglianze di genere in questo ambito sono pronunciate (il punteggio complessivo dell'indice è pari a 52,2 punti), anche se non molto distanti dalla media degli altri Paesi europei (55,0 punti). Tuttavia, l'Italia ha compiuto un considerevole miglioramento dal 2010 (+27,0 punti) ed è riuscita a risalire dalla 22-esima posizione alla 14-esima. Il sottodominio della **politica** esamina la quota di donne e uomini nei Parlamenti nazionali, nel governo e nelle assemblee regionali e locali. Aumenta l'equilibrio di genere nel Parlamento italiano, sebbene rimanga ancora lontano dalla parità, e la percentuale di donne elette è cresciuta di 16 punti dal 2010 al 2019, anche grazie agli interventi normativi mirati a garantire la rappresentanza di genere nelle elezioni politiche[31]. È cresciuta anche la quota di donne tra i ministri e nella rappresentanza dei governi locali, anche se in questo caso le cifre raggiungono solo il 21,1 per cento nel 2019. Nel sottodominio del **potere economico** le donne italiane sono maggiormente presenti nelle cariche dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa a livello nazionale[32] (con un aumento di 31,6 punti, dal 5 per cento nel 2010 al 36,6 per cento nel 2019) e nella composizione del Consiglio della Banca Centrale (con un aumento di 16,6 punti, dal 6 per cento nel 2010 al 22,6 per cento nel 2019). Il sottodominio del **potere sociale** comprende i dati relativi al processo decisionale nelle organizzazioni di finanziamento della ricerca, nei media e nello sport. Nei consigli di amministrazione delle organizzazioni di ricerca gli uomini sono la maggioranza sia in Italia sia in Europa, similmente a quanto avviene nei consigli d'amministrazione delle organizzazioni di radiodiffusione di proprietà pubblica e tra i membri dei più alti organi decisionali delle organizzazioni sportive olimpiche nazionali, sia in Italia sia in media in UE 27 (Figura 1.1.6).

Nel dominio della **salute** il grado di uguaglianza di genere è analizzato tenendo in considerazione tre sottodomini: lo **stato di salute**, il **comportamento degli individui** e l'**accesso ai servizi sanitari**. Questo è il dominio in cui l'Italia registra il punteggio più alto i, pari a **88,4 punti,** superando lievemente la media europea (87,8 punti). Oltre a mostrare un incremento di 2,1 punti dal 2010, l'Italia risulta undicesima tra gli Stati membri, mostrando una performance migliore (ottavo posto) nel sottodominio di accesso ai servizi sanitari. In relazione a questo dominio, vengono presi in

[31] Legge n. 52 del 2015 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati".
[32] Con la legge n. 120 del 2011 (c.d. Legge Golfo-Mosca) è prevista la presenza del genere meno rappresentato per almeno un terzo degli amministratori e dei membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate e delle società controllate da pubbliche amministrazioni non quotate (D.P.R. n. 251 del 2012). I commi 302-305 dell'art. 1 della legge n. 160 del 2019 prorogano da tre a sei i mandati in cui trovano applicazione, per gli organi apicali delle società quotate, le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge Golfo-Mosca e hanno modificato il criterio di riparto degli amministratori e dei membri dell'organo di controllo, prevedendo che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti (40 per cento).

considerazione sette indicatori, di cui tre legati allo stato di salute, due all'adozione di alcuni stili di vita e due all'accesso ai servizi sanitari. Nel sottodominio legato allo stato di salute, vengono monitorate le differenze tra donne e uomini nell'aspettativa di vita alla nascita, nella percezione del proprio stato di salute e nell'aspettativa di vita in buona salute alla nascita. Le donne italiane presentano un'aspettativa di vita alla nascita superiore, poiché in media vivono cinque anni in più rispetto agli uomini, mentre invece sono questi ultimi a percepire maggiormente di essere in buona salute, anche se tale convinzione appare comunque aumentata significativamente in entrambi i casi tra il 2010 e il 2019. L'aspettativa di vita in buona salute alla nascita viene calcolata combinando dati sulla mortalità e sulla percezione del proprio stato di salute: non si evidenziano in questo caso sostanziali differenze tra uomini e donne[33]. Nel sottodominio sull'adozione di comportamenti sani si considerano due parametri: la pratica di attività fisica e/o il consumo di frutta e verdura e il tabagismo e l'abuso di alcolici. Una quota superiore di donne evita fumo e/o il consumo eccessivo di alcool, mentre gli uomini risultano essere quelli che fanno attività fisica e/o consumano frutta e verdura. Nel terzo sottodominio, infine, l'accesso ai servizi sanitari è misurato attraverso due indicatori relativi alla percentuale di persone che dichiarano di non avere esigenze sanitarie non soddisfatte, l'uno in ambito medico generale e l'altro in ambito odontoiatrico. Il punteggio raggiunto in questo sottodominio si attesta attorno ai 99 punti, a testimonianza di una presenza quasi nulla di diseguaglianze tra uomini e donne (Figura 1.1.7). Eurostat sta attualmente coordinando un'indagine sulla violenza di genere nell'UE, ma non tutti gli Stati membri vi partecipano. L'EIGE, insieme all'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA) dell'UE, raccoglierà dati affinché gli altri Paesi dispongano di dati comparabili a livello di UE sulla violenza contro le donne. La raccolta dei dati sarà completata nel 2023 e i risultati verranno utilizzati per aggiornare il dominio della violenza nell'indice sull'uguaglianza di genere 2024. Nessun punteggio viene assegnato all'Italia nel campo della violenza, a causa della mancanza di dati comparabili a livello UE.

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

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

In base ai dati Eurostat, per l'**accesso a internet**, nonostante si sia assistito ad una diffusione di massa nell'ultimo decennio, nel 2021 le donne italiane tra i 16 e i 74 anni fruitrici giornaliere di internet[34] risultano essere meno degli uomini (il 78 per cento contro l'80 per cento), anche se i valori

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

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

sono in costante aumento. Rispetto al 2020, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati, rispettivamente, di 4 punti percentuali e di 2 punti percentuali, mentre dal 2007 l'aumento è stato di 52 punti percentuali per le donne e di 43 punti per gli uomini.

Simile risulta l'andamento a livello europeo, seppure con cifre leggermente più alte e, anche in questo caso, aumentate rispetto al 2020. Le donne utenti giornaliere di internet sono meno degli uomini, con una differenza minima tra l'80 per cento delle donne e l'81 per cento degli uomini. Sia per le donne sia per gli uomini, l'aumento rispetto all'anno precedente è stato di 1 punto percentuale, mentre rispetto al 2007 l'aumento è stato molto elevato (come anche in Italia): la quota di donne europee che utilizzano internet tutti i giorni è aumentata di 48 punti percentuali, mentre quella degli uomini di 41 punti percentuali (Figura 1.1.8).

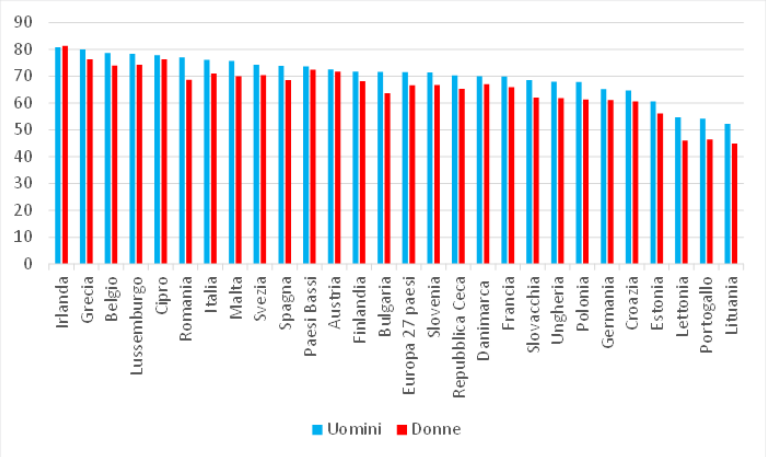
Per quanto concerne le **persone tra i 16 e i 74 anni dotate di competenze digitali superiori a quelle di base**[35], nel 2021 le relative percentuali risultano più elevate nell'UE a 27, rispetto all'Italia, dove i divari di genere sono anche più marcati, con il 25 per cento degli uomini dotati di tali competenze contro il 20 per cento delle donne (28 per cento di uomini e 25 per cento di donne, a livello europeo). Nel dettaglio, la capacità di comunicazione e collaborazione superiore a quella di base riguarda il 77 per cento degli uomini italiani (stesso livello degli uomini a livello europeo) e il 75 per cento delle donne italiane, mentre a livello europeo le donne sono, al contrario, più preparate (78 per cento). In Italia gli uomini sono dotati di competenze elevate in materia di informazione e dati nel 59 per cento dei casi e le donne nel 58 per cento dei casi, contro, rispettivamente, il 68 per cento e il 69 per cento riscontrati in Europa. La capacità di risoluzione dei problemi superiore a quella di base appare poi un tipo di competenza estremamente più diffusa nell'UE 27 (55 per cento di uomini e 51 per cento di donne) rispetto all'Italia, dove le cifre raggiungono il 50 per cento nel caso degli uomini e il 44 per cento per le donne. Infine, le competenze informatiche di livello avanzato sono le meno frequenti e riguardano, per la creazione di contenuti digitali, il 44 per cento di uomini e il 38 per cento di donne in Italia (contro, rispettivamente, il 47 per cento e il 43 per cento a livello europeo), mentre, per le competenze nella sicurezza, il 44 per cento di uomini e il 38 per cento di donne in Italia (contro, rispettivamente, il 47 per cento e il 43 per cento a livello europeo) (Figura 1.1.9).

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

Riquadro I.I.I - La salute percepita: un confronto per i Paesi dell'EU

In uno studio dell'EIGE relativo al "Gender Equality index 2021 Health", vengono approfondite, tra le altre, due tematiche di interesse per l'ambito della salute attraverso la comparazione dei dati tra gli Stati Membri. In particolare, l'analisi si concentra su due aspetti: il confronto europeo della **salute percepita da** tutta la **popolazione** con età **maggiore di 16 anni** rispetto a varie dimensioni – l'età, il livello di istruzione, la condizione lavorativa e il quintile di reddito in cui gli individui sono collocati - e **un'analisi per genere** sulla **limitazione alle usuali attività quotidiane** per problemi di **salute** in base all'età **e il livello di limitazione**.

Figura I.I.I.1 Uomini e donne, di età 16 anni e più, che percepiscono la loro salute come "buona" o "molto buona" per paese dell'EU (%, Anno 2021)



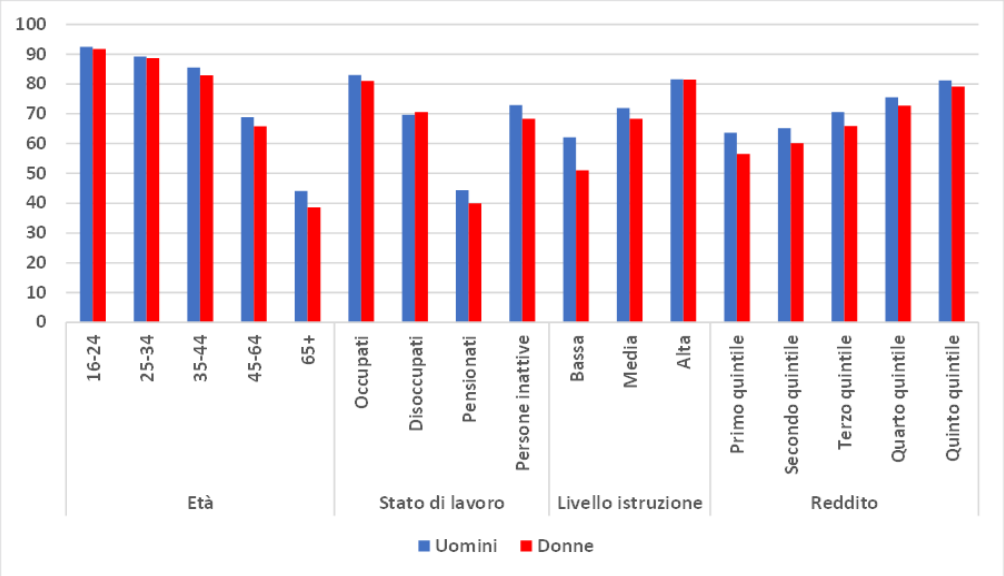
Fonte: Statistics | Eurostat (europa.eu)

La **Figura I.I.I.1** mostra, per l'anno 2021, la percentuale di uomini e donne (sino al 90 per cento), tra la popolazione maggiore di 16 anni, che percepiscono la loro salute come buona o molto buona per i paesi dell'UE-27, dove per salute percepita si intende la valutazione soggettiva di una persona del proprio stato di salute attuale. Nell'UE-27 il 66% delle donne e il 71% degli uomini percepisce la propria salute come buona o molto buona. In tutti i paesi, ad eccezione dell'Irlanda che presenta una situazione di sostanziale parità, gli uomini percepiscono la loro salute migliore rispetto alle donne[36], ma il divario risulta essere più o meno evidente in alcuni paesi: la differenza è maggiore in Lettonia, Romania e Bulgaria (sopra gli 8 p.p.). I paesi dove la salute auto percepita ha dei valori più bassi sono Estonia Lettonia, Portogallo e Lituania, mentre assume valori più alti in Irlanda, Grecia e Belgio.

Associando ai risultanti di sintesi anche un'analisi estesa alle dimensioni età, stato lavorativo, livello di istruzione e livello di reddito si evidenziano alcuni andamenti caratteristici (Figura I.I.I.2), come anche rilevati nel Gender Equality index 2021 Health.

[36] "In uno studio condotto tra il 2002 e il 2004 su 59 Paesi a livello globale, le donne hanno dichiarato una salute significativamente peggiore rispetto agli uomini su tutti gli indicatori di salute auto-riferiti a tutte le età - anche se le differenze sono minori a partire dai 60 anni - e in tutte le regioni, con le disparità più ridotte nei Paesi europei ad alto reddito (Boerma et al., 2016)". Pag. 78 EIGE Gender Equality index 2021 Health.

Figura I.I.I.2 Uomini e donne nei paesi dell'EU27 che percepiscono la loro salute come "buona" o "molto buona" per età, stato lavorativo, livello di istruzione e livello di reddito (%, 16+, Anno 2021)



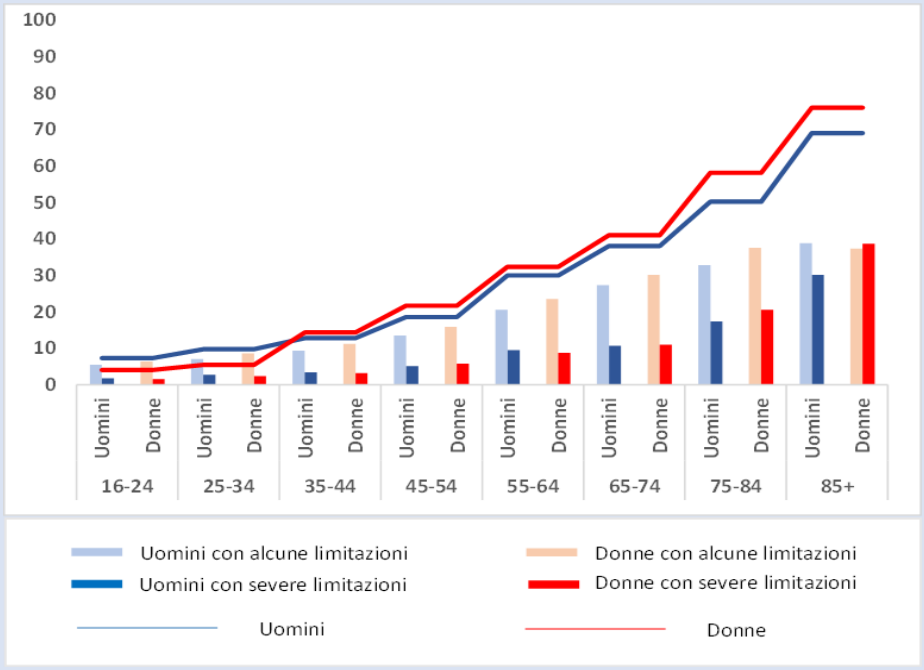
Fonte: Statistics | Eurostat (europa.eu)

Diversi studi internazionali, infatti, evidenziano quanto la salute e la sua soggettiva percezione sia legata non solo a fattori biologici ma anche a fattori ambientali ed anche che questi agiscano differentemente per gli uomini e le donne. In particolare, dallo studio EIGE[37] emerge come i livelli di istruzione più elevati abbiano effetti positivi sulla percezione della salute di uomini e donne, e che le maggiori differenze di genere si registrano tra gli individui con livelli di istruzione relativamente bassi nei Paesi con i maggiori divari occupazionali tra i sessi, Paesi dell'Europa meridionale e orientale (Gumà et al., 2019)[38]. Anche lo status occupazionale, e il relativo diverso reddito, hanno impatto sulla percezione della salute e la influenzano diversamente negli uomini e nelle donne.
I dati del 2021 dei paesi dell'UE riportati nella tabella confermano l'importanza del contesto per la salute individuale percepita. Con un livello di istruzione basso lo stato di salute viene percepito buono o molto buono con una differenza tra uomini e donne di più di 10 punti percentuali. Anche per il reddito la percezione della salute diverge maggiormente tra uomini e donne soprattutto nei primi quintili del reddito. Si evince, quindi, come le variabili di contesto siano molto rilevanti per la percezione del proprio stato di salute: infatti è la popolazione giovane, quelli occupati, quelli un livello alto di istruzione e la popolazione con un reddito di fascia più alta che percepiscono la salute come buona o molto buona.
L'altro aspetto analizzato riguarda la percezione di avere limitazioni di salute nel corso della vita. Le limitazioni alla salute aumentano con l'età e colpiscono donne e uomini in modo diverso; infatti, le donne, pur avendo una vita media più elevata, sperimentano periodi più lunghi di ridotta qualità della vita dal punto di vista sanitario (cfr. par. 1.8 di questa Relazione).

[37] https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health Pag. 79
[38] Gumà et al., 2019.

La Figura I.I.I.3 mostra che l'età influisce sulle possibilità di svolgere le quotidiane attività ma che sono le donne esposte a maggiori probabilità di avere limitazioni di salute nel corso della loro vita.
Più di un adulto su quattro nell'UE nel 2021 riferisce che i problemi di salute influiscono su ciò che può fare abitualmente, con una percentuale che va dall'8% delle persone di età inferiore ai 25 anni al 40% di quelle di età compresa tra i 65 e i 74 anni fino ad arrivare al 73% per gli anziani sopra gli 85 anni[39] .
Dalla figura è possibile vedere come nel 2021, tra le persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni, la percentuale di individui che riferiscono che le attività quotidiane sono limitate dalla loro salute è solo 2 p.p. più alta tra le donne che tra gli uomini, rispettivamente 32% e 30% Tra le persone di età compresa tra i 75 e gli 84 anni, questa differenza sale a 8 p.p.: 58% delle donne e 50% degli uomini.
Le condizioni precarie, le esigenze non soddisfatte di fare visite mediche e lo status socioeconomico costituiscono elementi che influenzano disabilità e condizioni che influenzano la salute e questo avviene soprattutto per il genere femminile[40]. Sicuramente va considerato anche che l'aspetto culturale ha una rilevanza importante in questo fenomeno: le donne sono più propense degli uomini a riferire limitazioni alle attività quotidiane legata a problemi di salute, di contro la mascolinità è culturalmente e fortemente associata alla forza fisica e all'autonomia e più difficilmente rappresenta situazioni di difficoltà in vari ambiti.

Figura I.I.I.3 Uomini e donne limitati nelle loro usuali attività per problemi di salute per età e per livello di limitazione (valori percentuali, EU, anno 2021)



Fonte: Statistics | Eurostat (europa.eu)

[39] Dati Eurostat: Statistics | Eurostat (europa.eu)
[40] Pag.80 EIGE Gender Equality index 2021 Health

Riquadro I.I.II – L'effetto del Covid sul lavoro di donne e uomini in Europa

La pandemia ha influenzato le prospettive lavorative delle donne più intensamente rispetto a quelle degli uomini. Eurofound, l'agenzia dell'Unione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nel 2020[41] ha condotto un'indagine in tutta l'Unione Europea al fine di evidenziare come i cittadini europei hanno affrontato la pandemia, dalla quale è possibile trarre alcune indicazioni valide, in generale, per i Paesi della UE-27; l'indagine è poi stata aggiornata nel 2021. L'indagine "Living, working and COVID-19" fornisce una visione relativa all'impatto della pandemia sulla vita delle persone, identifica le aree della vita e del lavoro più colpite e riporta dati sugli aspetti materiali e non materiali.

La crisi del COVID-19 ha provocato – e continua a provocare - cambiamenti di vasta portata. Le misure di salute pubblica volte ad arginare la diffusione del virus hanno incluso l'incoraggiamento attivo del lavoro da remoto per coloro che erano in grado di farlo. Con la chiusura forzata di numerosi posti di lavoro a partire dalla primavera del 2020, il telelavoro è diventato la modalità di lavoro abituale per molti lavoratori dipendenti.

Le evidenze empiriche finora emerse suggeriscono chela pandemia ha colpito più duramente le donne rispetto agli uomini, aggravando, in particolare la situazione delle donne in condizione di maggiore vulnerabilità e innescando un circolo vizioso che rende ancora più difficile il rilancio dell'occupazione femminile[42].

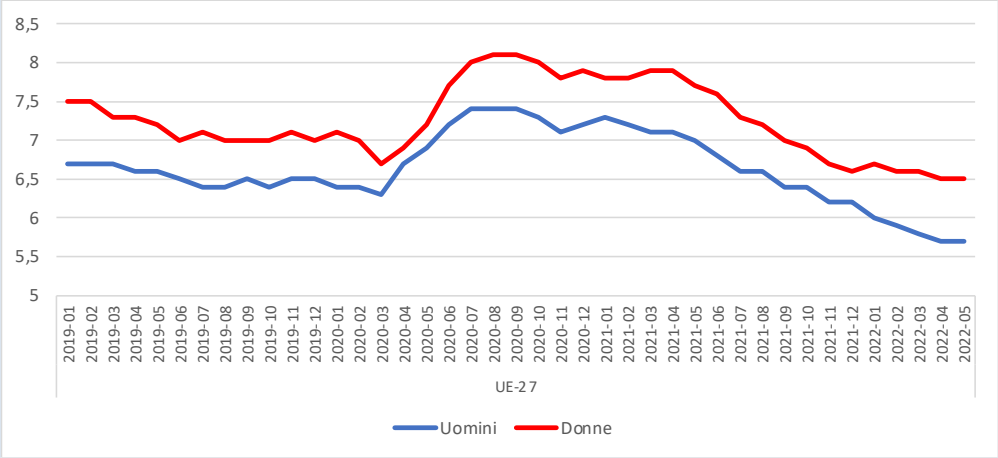
La pandemia ha prodotto un significativo aumento della disoccupazione a livello UE, in particolare nel periodo che va da marzo 2020 ad ottobre 2020: da 6,7 per cento a 8 per cento per le donne e dal 6,3 per cento al 7,4 per cento per gli uomini. Da aprile 2021 a maggio 2022 il tasso di disoccupazione è poi diminuito, in particolare, il valore medio per le donne dall'inizio 2022 è pari a 6,5 per cento mentre per gli uomini è pari a 5,8 per cento[43] (Figura I.I.II.1).

[41] Basi dati Eurofund dall'indagine "Living, working and COVID-19 https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19"; i risultati di questa indagine erano stati già esaminati nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2020. In questa edizione, alla luce della nuova indagine, si fornisce un aggiornamento.

[42] Profeta P., Calò X., Occhiuzzi R., "*COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty*", Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies
PE 693.183 – May 2021

[43] Base dati Eurostat
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_3024754/default/table?lang=en

Figura I.I.II.1 Tasso di disoccupazione in Europa nel periodo gennaio 2019 – maggio 2022 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat (2022)

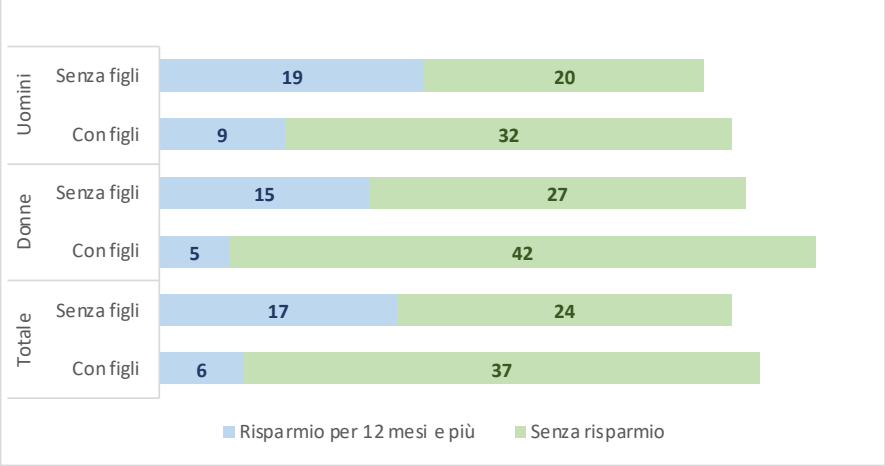
Il maggiore impatto negativo sull'occupazione femminile delle misure di restrizione delle attività economiche adottate dai governi nazionali per contenere gli effetti della pandemia è in larga parte legato agli squilibri di genere che caratterizzano la composizione occupazionale dei diversi settori di attività economica. In primo luogo, ad eccezione dell'assistenza sanitaria, gli uomini sono più frequentemente occupati nelle attività economiche che sono state considerate essenziali (trasporti, agricoltura e manutenzione), e sono pertanto risultati meno a rischio di disoccupazione. In secondo luogo, le restrizioni introdotte per la gestione della crisi sanitaria hanno colpito i settori in cui le donne tendono a prevalere numericamente come, ad esempio, i servizi che comportano contatti frequenti con clienti per i quali il telelavoro non è possibile (servizi alla persona, ospitalità, viaggi, turismo).

La percezione dell'impatto finanziario della crisi è stata simile per entrambi i generi, con il 38% delle donne e degli uomini che afferma che la propria situazione finanziaria è peggiorata e che si aspetta che si deteriori ulteriormente. Tuttavia, è necessario considerare che le donne sono finanziariamente più vulnerabili degli uomini perché tendenzialmente più rappresentate nel lavoro atipico, a termine e a bassa retribuzione.

Dal confronto della situazione finanziaria di donne e uomini, con e senza figli, tramite un indicatore di sicurezza finanziaria prodotto da Eurostat, che distingue tra persone sicure (con risparmi sufficienti per più di 12 mesi) e insicure (senza alcun risparmio) dal punto di vista finanziario, emerge che tra le persone con figli è più alta la quota di persone altamente insicure (37 per cento) rispetto al caso delle persone senza figli (24 per cento). Inoltre, disaggregando i dati per genere, si registra una quota di persone insicure particolarmente alta per le donne con figli (42 per cento) rispetto agli uomini con figli (32 per cento)[44] (Figura I.I.II.2).

[44] https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-fallout-takes-a-higher-toll-on-women-economically-and-domestically

Figura I.I.II.2 Sicurezza finanziaria di donne e uomini con e senza figli a confronto (valori percentuali)



Fonte: Eurofound (2020)

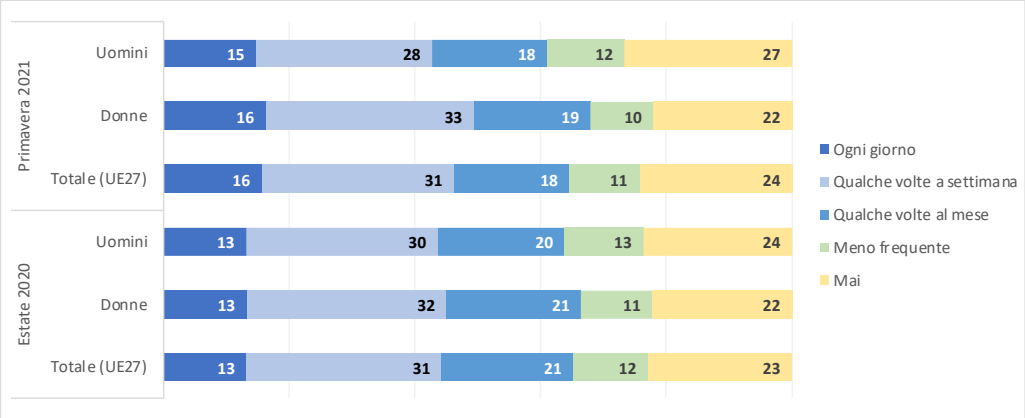
Per quanto riguarda il telelavoro, nonostante all'inizio del 2021 siano state imposte restrizioni più severe in tutta Europa rispetto all'anno precedente, i risultati dell'indagine Eurofound mostrano una minore diffusione rispetto al 2020. Nella primavera del 2021, il lavoro esclusivamente da remoto era più comune in Irlanda (48%) e meno comune in Croazia (9%) e Bulgaria (10%), mentre il calo maggiore del lavoro esclusivamente da remoto è stato registrato in Spagna (dal 46% al 21%) e in Italia (dal 48% al 26%). In molti altri Paesi l'incidenza del lavoro da remoto è aumentata, in particolare nei Paesi Bassi (dal 22% al 37%).

Se da un lato i dati mostrano che l'incidenza del lavoro da remoto è diminuita nella primavera del 2021, dall'altro la preferenza dei lavoratori a svolgerlo ogni giorno è aumentata a partire dall'estate 2020. Questa dinamica può essere spiegata dalla peculiarità della stagione estiva; tuttavia, la maggior parte dei dipendenti esprime ancora una preferenza per modalità di lavoro ibride, optando per lavorare da remoto più volte alla settimana.

Nell'estate 2020 il desiderio di continuare a lavorare da remoto (almeno due giorni alla settimana) era simile tra uomini (44%) e donne (45%). Nella primavera 2021 invece le donne esprimevano una maggiore preferenza per il lavoro da remoto (49% rispetto al 43% degli uomini). Dall'estate 2020 alla primavera 2021, l'aumento della preferenza per il lavoro da remoto è stato maggiore tra coloro che lavoravano esclusivamente da remoto (dal 62% al 73%), ma è stato significativo anche tra coloro abituati a lavorare secondo una modalità ibrida (dal 43% al 53%). Non ci sono stati cambiamenti di preferenze tra coloro che svolgevano le proprie mansioni presso il luogo di lavoro (26%)[45]. Questo dato può essere associato alle categorie di lavoratori impiegati in attività che richiedono necessariamente la presenza fisica sul luogo di lavoro (Figura I.I.II.3).

[45] Eurofound (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Figura I.I.II.3 Preferenze per il lavoro da remoto (valori percentuali)



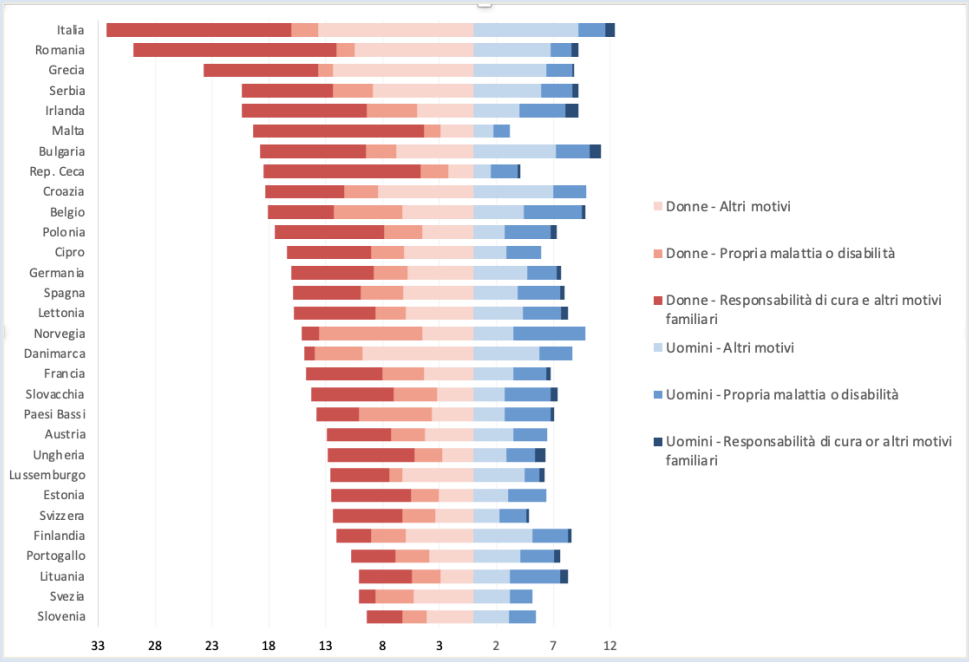
Fonte: Eurofound (2021)

Per quanto riguarda la situazione delle persone al di fuori della forza lavoro e che non cerca lavoro, nel 2021 nell'UE-27, la quota di donne nella fascia di età 25-54 anni era molto più alta rispetto a quella degli uomini (il 18,5% rispetto all'8,2%).

In proposito, si osservano differenze significative tra uomini e donne nelle motivazioni per cui non si cerca lavoro, rimanendo quindi al di fuori della forza lavoro. La quota di donne che non ha cercato un lavoro per responsabilità di cura e altri motivi familiari (8,6%) è risultata significativamente superiore a quella degli uomini (0,5%). In particolare, per le donne, le motivazioni "Responsabilità di cura" e "Altri motivi familiari" risultano più frequenti in Romania (18%), Italia (16%), Malta (15%) e Repubblica Ceca (14%)[46]. L'Italia, registra, inoltre, la più elevata quota totale di popolazione disoccupata rispetto agli altri Paesi europei, pari a 32,3 %: nello specifico, il 16,3 % non cerca un'occupazione per responsabilità di cura e altri motivi familiari, il 2,3 % per motivi legati alla propria malattia o disabilità e il 13,7 % a causa di altri motivi non identificati.

[46] https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220622-1

Figura I.I.II.4 Persone al di fuori della forza lavoro (25-54 anni) che non cercano lavoro, per genere e motivazione principale (valori percentuali)



Fonte: Eurostat (2022)

Riquadro I.I.III – La trasversalità della tematica di genere dei PNRR[47]

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza costituisce il programma che gli Stati membri dell'Unione europea hanno predisposto nell'ambito dell'omonimo Dispositivo dell'iniziativa Next Generation EU[48]. Ogni Piano prevede riforme e investimenti pubblici, per il periodo 2021-2026, finalizzate a rendere le economie e le società europee più sostenibili, resilienti e preparate per le sfide e le opportunità della transizione verde e digitale.

Le priorità ambientali e digitali si traducono nei Piani in un vincolo sulla destinazione delle risorse; almeno il 37 per cento della dotazione complessiva deve essere indirizzata alla mitigazione del cambiamento climatico e almeno il 20 per cento alla transizione digitale. Il PNRR richiede anche un impegno sostenuto per promuovere le pari opportunità di genere e politiche per i giovani, senza riservare loro quote di risorse, ma richiedendo agli Stati membri di volgere un'attenzione ai divari tra uomini e donne e alle diseguaglianze intergenerazionali che hanno subito un peggioramento con

[47] Questo approfondimento si basa sullo studio *Uguaglianza-di-genere-e-intergenerazionale-nei-PNRR-dei-Paesi-europei* predisposto dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato disponibile al seguente indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Pubblicazioni/Uguaglianza-di-genere-e-intergenerazionale-nei-PNRR-dei-Paesi-europei.pdf

[48] Next Generation EU è uno strumento di oltre 800 miliardi di euro per contribuire a riparare i danni economici e sociali immediati derivanti dalla crisi per la pandemia COVID-19, di cui il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza costituisce la parte maggiore (circa 724 miliardi di euro). Il Dispositivo è disciplinato dal Regolamento (UE) 2021/241. L'Olanda non ha predisposto un proprio PNRR.

la crisi COVID-19[49].

Già prima della pandemia, le disparità di genere nell'UE emergevano nel mercato del lavoro, nella partecipazione a processi decisionali, nell'istruzione, nell'accesso alla salute e altri domini del benessere. I progressi si sono rivelati lenti e difficili da consolidare anche a causa di stereotipi culturali e comportamentali[50]. Il divario tra giovani e anziani è invece un fenomeno più recente e crescente: il declino demografico e l'aumento dell'aspettativa di vita hanno contribuito a uno spostamento delle risorse collettive dai più ai meno giovani. La crisi economica del 2008 e la crisi pandemica hanno acuito lo svantaggio delle nuove generazioni in termini di reddito, di mobilità sociale e di grado di difficoltà a raggiungere una vita autonoma, di realizzazione personale e professionale e di piena partecipazione alla vita pubblica.

Lo studio RGS propone un'analisi dei divari di genere nei paesi dell'UE con l'obiettivo di mettere a fuoco le soluzioni intraprese con i PNRR, evidenziando fattori comuni o divergenti, e in che modo i PNRR abbiano risposto alle criticità evidenziate. Il documento è strutturato in tre parti: i) la prima descrive gli indirizzi e le politiche adottate dall'UE per la parità di genere; ii) la seconda presenta, attraverso una serie di indicatori e un'analisi cluster la situazione dei 27 paesi europei per le tematiche di riferimento, individuando tre gruppi di paesi tra loro più simili; iii) la terza stima il contributo finanziario destinato al tema della parità di genere e presenta le politiche intraprese nell'ambito dei PNRR, focalizzando su come rispondano a raccomandazioni prese e sulla similitudine o meno delle strategie dei paesi appartenenti allo stesso cluster.

1. Le strategie dell'Europa per le pari opportunità di genere

Politiche dell'Unione per le pari opportunità di genere

L'Unione europea ha giocato un ruolo attivo nei confronti degli Stati membri per la promozione di politiche dirette all'eguaglianza di genere. A partire dal Regolamento UE 1081/2006 sono stati adottati numerosi indirizzi in tema di lavoro (compreso l'accesso all'occupazione, la formazione professionale, le condizioni di lavoro, la retribuzione e i regimi di sicurezza sociale), di strumenti di conciliazione vita-lavoro (come il tempo parziale e i congedi parentali) e di partecipazione delle donne ai processi decisionali[51]. Significativa è stata l'adozione, a seguito della conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne a Pechino del 1995, del principio di integrazione delle politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming) come strategia volta a incidere trasversalmente. La parità di genere trova una collocazione sia come principio trasversale nella programmazione, attuazione e valutazione degli interventi, sia come asse di intervento specifico già a partire dal ciclo dei fondi strutturali europei 1994-1999 e poi, nella programmazione 2000-2006

[49] In Italia, ad esempio, Martini (2021) ha rilevato come le donne abbiano subito maggiormente l'impatto del Covid-19, (i) sia per una questione legata al settore occupazionale, poiché le donne lavorano prevalentemente nel settore dei servizi, che risulta particolarmente colpito; (ii) sia per una questione di mancata tutela contrattuale, la percentuale di donne con contratti a tempo determinato o part-time infatti, è superiore rispetto a quella degli uomini; (iii) sia, infine per una questione legata all'assistenza e cura della famiglia, di cui anche nel lockdown le donne si sono fatte maggiormente carico. Per una rassegna dell'impatto della crisi da Covid-19 sui divari di genere in Europa si veda anche: Commissione europea, 2021, *Report on Gender Equality in the EU*; *Proposta di risoluzione del Parlamento Europeo, sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi (2020/2021)*; lo studio di Samek Lodovici et al. (2021); *The Impact of COVID-19 on Gender Equality,* di Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey & Tertilt del NBER, National Bureau of Economics Research.

[50] Si faccia riferimento anche a quanto riportato all'inizio di questo capitolo laddove si citano le statistiche EIGE.

[51] Per una rassegna più dettagliata ed esaustiva, si veda in questa Relazione la rassegna normativa europea inserita in Appendice

del Fondo sociale europeo (FSE).

Più recentemente, il Pilastro europeo dei diritti sociali adottato a Göteborg nel 2021 si impegna a garantire:

- parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i settori
- diritto di ogni persona alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico

Nella Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021, la Commissione Europea ha ribadito la necessità di adottare politiche trasversali al fine di ridurre il divario occupazionale e retributivo tra donne e uomini, in quanto, la parità di genere è riconosciuta come un fattore trainante della crescita economica. Infine, l'*empowerment* delle donne e l'uguaglianza di genere sono stati fissati come quinto obiettivo dell'Agenda 2030. Sul tema della violenza di genere, l'impegno europeo è crescente[52] ma ad oggi rimane ancora bloccata in Consiglio, l'adesione dell'Europa alla Convenzione di Istanbul, con 21 paesi favorevoli, e sei che non l'hanno ratificata[53] .

1.2 Genere e giovani nel dispositivo per la ripresa e resilienza

Il Dispositivo per la ripresa e la resilienza prevede che ciascun Stato membro presenti un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR) per l'attuazione di un programma di riforme e investimenti fino al 2026, volto a mitigare l'impatto economico e sociale della pandemia da COVID-19 e rendere le economie e le società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate per le sfide e le opportunità della transizione verde e digitale.

Riconoscendo donne e giovani tra le categorie maggiormente colpite dalla crisi COVID-19, il PNRR prevede indicazioni specifiche per affrontare i divari di genere e intergenerazionali. Nell'obiettivo generale del dispositivo si riconosce la necessità di intervenire sul divario di genere. Gli Stati membri sono, inoltre, tenuti a prevedere nei Piani misure di risposta adeguate alle Raccomandazioni Specifiche per Paese (RSP) 2019 e 2020[54], che richiamano problematiche derivanti dalle diseguaglianze di genere e intergenerazionali, in particolare nel mercato del lavoro.

In merito all'impatto delle azioni finanziate dal PNRR sulle pari opportunità di genere, le indicazioni fornite agli Stati membri richiedono di:

- integrare gli obiettivi di uguaglianza di genere e di pari opportunità per tutti;
- realizzare investimenti in infrastrutture di assistenza, costruire società resilienti, combattere il precariato, stimolare la creazione di posti di lavoro nonché prevenire l'esclusione sociale;

[52] Con l'aumento della violenza domestica durante la crisi pandemica l'Europa ha messo in campo numerose iniziative tra cui: nel giugno 2020, una strategia per i diritti delle vittime, nel febbraio 2021, una consultazione pubblica aperta su una nuova iniziativa legislativa per sostenere le vittime; nel dicembre 2020 l'adozione della proposta di legge sui servizi digitali per affrontare il problema della violenza online.

[53] Sebbene l'UE abbia firmato la Convenzione il 13 giugno 2017, sei Stati membri non l'hanno ancora ratificata: Bulgaria, Repubblica ceca, Ungheria, Lituania, Lettonia, Slovacchia (https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20191121IPR67113/convenzione-di-istanbul-tutti-gli-stati-membri-devono-ratificarla-senza-indugio, fonte Ufficio stampa Parlamento Europeo).

[54]Forniscono orientamenti su misura ai singoli Stati membri su come stimolare l'occupazione, la crescita e gli investimenti, mantenendo allo stesso tempo la solidità delle finanze pubbliche. La Commissione Europea le pubblica ogni primavera. Le raccomandazioni adattano le priorità individuate in autunno nella strategia annuale di crescita sostenibile (a livello dell'UE) e nella raccomandazione per la politica economica della zona euro (a livello della zona euro). Forniscono orientamenti sui risultati realisticamente realizzabili nei 12-18 mesi successivi per potenziare la crescita e renderla più sostenibile e inclusiva.

- promuovere la parità, in linea con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 e con l'obiettivo 2 (parità di genere) e l'obiettivo 3 (pari opportunità) del Pilastro europeo dei diritti sociali (art. 18 let. o)[55];

Tali disposizioni sono declinate nelle linee guida della Commissione Europea per la predisposizione dei Piani[56], in cui si richiede agli Stati membri di delineare le sfide nazionali più importanti in termini di parità di genere e pari opportunità per tutti, incluse quelle derivanti o aggravate dalla crisi pandemica, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini devono essere garantite e promosse in tutti i settori, anche nella partecipazione al mercato del lavoro, così come i termini e le condizioni di occupazione e per l'avanzamento di carriera;
- parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;
- indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi pubblici;
- pari opportunità dei gruppi sottorappresentati.

In sostanza, i paesi dovrebbero dimostrare che i propri piani promuovono l'integrazione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità per tutti, compresa la transizione verde e la trasformazione digitale. Infine, nella relazione di riesame sull'attuazione del Dispositivo che la Commissione europea dovrà presentare al Parlamento europeo e al Consiglio, entro il 31 luglio 2022, dovrà essere indicata la valutazione del modo in cui i piani affrontano le disuguaglianze tra donne e uomini (articolo 16, comma 2, lett. a).

Alla Commissione europea è richiesto di stabilire gli indicatori comuni da utilizzare per le relazioni sui progressi compiuti ai fini del monitoraggio e della valutazione del Dispositivo, e definire una metodologia per la comunicazione delle spese sociali (articolo 29).

2. Divari di genere e intergenerazionali nei paesi dell'Unione europea

Pur essendo presenti in tutti i paesi europei, disparità di genere e intergenerazionali sono più o meno ampie e assumono connotati diversi a seconda dei contesti. Si evidenziano le caratteristiche comuni tra paesi dell'Unione europea, per poi successivamente capire se nei PNRR problematiche similari sono affrontate con azioni di *policy* analoghe o differenti. I divari esistenti sono stati

[55] Quello del pilastro europeo dei diritti sociali diventa anche un criterio di valutazione come stabilito nell'allegato V del regolamento, criterio 2.3: "Il piano per la ripresa e la resilienza è in grado di contribuire efficacemente a rafforzare il potenziale di crescita, la creazione di posti di lavoro e la resilienza economica, istituzionale e sociale dello Stato membro, contribuendo all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, anche tramite la promozione di politiche per l'infanzia e la gioventù, e di attenuare l'impatto economico e sociale della crisi, potenziando in tal modo la coesione economica, sociale e territoriale e la convergenza all'interno dell'Unione."

[56] Commission staff working document guidance to member states recovery and resilience plans, Swd (2021) 12 final.

analizzati sulla base di un insieme di indicatori multidimensionali; poi i paesi sono stati raggruppati in sottoinsiemi similari tramite tecniche di *cluster analysis*[57].

Le disuguaglianze di genere nei Paesi europei

Le disuguaglianze a sfavore delle donne non sono limitate al mercato del lavoro ma riguardano molteplici dimensioni del benessere. Gli indicatori selezionati per l'analisi sono limitati ad alcune delle aree per le quali sono disponibili misurazioni. A ciò si aggiungono ulteriori indicatori di contesto che mirano a dare un quadro dell'impegno politico in favore della riduzione dei divari di genere, come l'adozione del bilancio di genere e di adesione alla Convenzione di Istanbul. Si fa, infine, riferimento all'indice EIGE che fornisce una valutazione complessiva sulle diseguaglianze di genere. I dati di riferimento sono riferiti alla situazione prima della crisi pandemica, a eccezione di alcuni indicatori per i quali le ultime misurazioni utili fanno riferimento al 2018.

L'analisi ha portato all'individuazione di tre gruppi di paesi (Figura 1), con le seguenti caratteristiche:

- paesi con situazione di generale difficoltà per le donne;
- paesi con situazioni di più grave difficoltà per le madri;
- paesi con divari di genere più contenuti

Il primo gruppo dei 13 **paesi con situazioni di generale difficoltà per le donne** - Bulgaria, Estonia, Grecia, Croazia, Italia, Cipro, Lettonia, Lituania, Malta, Austria, Polonia, Portogallo, Romania – è caratterizzato dai **più bassi tassi di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.** L'indicatore di mancata partecipazione femminile presenta infatti un valore medio per questo gruppo di paesi, superiore agli altri due, raggiungendo valori massimi in Grecia (24,4 per cento), Italia (23 per cento) e Croazia (14,3 per cento), contro una media europea del 9,4 per cento.

Nonostante vi sia un **discreto livello di madri con figli piccoli occupate** in questi paesi, il tasso di interruzione lavorativo è, infatti, in media pari a 94,3 per cento, raggiungendo picchi di circa il 99 per cento in Bulgaria e Cipro. Ciò trova riscontro sia nella **maggior dedizione da parte delle donne alla cura della casa e della famiglia** superiore alla media europea, sia in un **livello di utilizzo dei servizi per l'infanzia inferiore alla media europea**. In aggiunta, questo gruppo di paesi registra uno **stato di deprivazione in cui vivono le donne maggiore** degli altri: la quota di donne che vivono in una situazione di disagio è significativamente superiore alla media EU. Le situazioni peggiori si riscontrano in Bulgaria, Grecia e Romania, a cui si aggiungono Lettonia, Cipro e Portogallo per gravi situazioni di disagio abitativo. Tutto ciò si rispecchia in **valori dell'indice EIGE dei singoli paesi lontani dal valore UE**, denotando un forte rallentamento nel raggiungere la parità di genere in tutti i settori. Eccezione è rappresentata dall'Austria che registra un punteggio dell'indice EIGE superiore alla media europea, ma i cui punti critici vanno rinvenuti in termini di speranza di vita in buona salute delle donne e di percentuale di bambini che usufruiscono dei servizi per l'infanzia, ben inferiori sia alla media europea sia alla media del cluster stesso. Infine, in termini di disuguaglianza di genere, si

[57] L'obiettivo dell'analisi dei cluster è raggruppare le osservazioni di tipo diverso in modo tale che i cluster risultanti siano il più possibile eterogenei, all'interno di ciascun gruppo e il più possibile diversi l'uno dall'altro. Per identificare il numero di gruppi di paesi, si è ricorso a un metodo gerarchico detto metodo di Ward, diretto alla minimizzazione della varianza all'interno dei gruppi. Ad ogni passo, l'algoritmo tende a ottimizzare la partizione ottenuta dalle possibili coppie di cluster, fondendo la coppia che presenta all'interno dei cluster la varianza più bassa. Tramite questo procedimento di selezione e fusione, si formano cluster che presentano un numero di osservazioni simili. L'allocazione finale dei Paesi nei cluster è basata sul metodo *k-means*, un metodo non gerarchico in cui l'algoritmo non cercherà quindi ad ogni passaggio di ottenere la migliore scissione o aggregazione tra i cluster, ma dividerà le unità statistiche in un numero di gruppi precedentemente fissato basandosi sull'ottimizzazione del criterio scelto, in cui l'assegnazione di un'unità a un cluster non è irrevocabile.

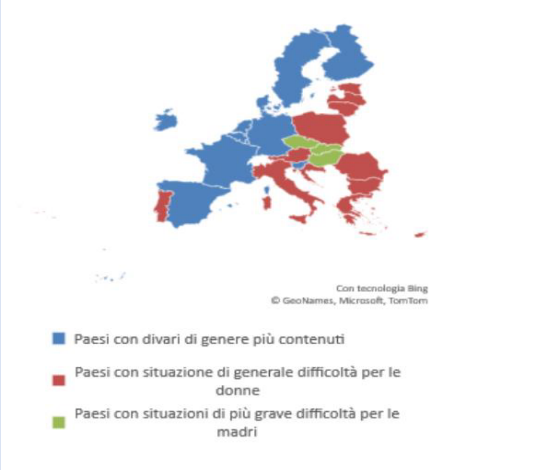
evidenzia in questi paesi un **impegno istituzionale meno incisivo**: la maggior parte degli stessi ha solo firmato e non ratificato la Convenzione di Istanbul, pur avendo adottato alternativamente o un piano d'azione nazionale sulla parità di genere o un sistema regolare di rendicontazione sui divari agli organi legislativi. Nonostante la situazione di criticità complessiva, questo gruppo presente un **punto di forza** nell'ambito dell'istruzione, e più precisamente in un alto tasso di **donne laureate in materie STEM**: in tutti i Paesi si posizionano al di sopra della media EU pari al 32,9 per cento, ad eccezione di Cipro (18,2 per cento), Italia (21,7 per cento) e Croazia (24,4 per cento).

A differenza del precedente, il secondo gruppo che individua i **paesi con situazioni di più grave difficoltà per le madri** include un minore numero di paesi (3 su 27) – Repubblica Ceca, Ungheria e Slovacchia – e presenta soprattutto **significative disuguaglianze per le madri, in particolare nei contesti lavorativi.** Sebbene si riscontri una relativamente più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il **tasso di occupazione delle madri è il minimo tra i tre gruppi**. Un'**altissima quota di donne è costretta a interrompere il lavoro per dedicarsi alla cura dei figli**: una delle motivazioni di tale scenario risiede nel **basso tasso di occupazione dei servizi per l'infanzia**: la percentuale di bambini piccoli (con età inferiore ai 3 anni) affidato a tali servizi è di appena il 9,9 per cento contro una media europea del 34,9 per cento. Il punteggio dell'indice EIGE conferma come i tre paesi di questo gruppo stiano progredendo verso la parità di genere ad un ritmo molto più lento rispetto ad altri Stati membri dell'UE. A tutto ciò si aggiunge **uno scarso impegno istituzionale** dato dalla **mancata ratifica della Convenzione di Istanbul da parte di tutti e tre i Paesi**. Per quanto riguarda l'adozione del bilancio di genere, invece, la situazione è leggermente diversa in quanto solo l'Ungheria non si è dotata di tale strumento, mentre Repubblica Ceca e Slovacchia hanno adottato sia un piano d'azione nazionale sulla parità di genere sia un sistema regolare di rendicontazione agli organi legislativi.

Il terzo gruppo che si riferisce ai **paesi con i minori divari di genere** include 11 Stati membri su 27 – Belgio, Danimarca, Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Slovenia, Finlandia, Svezia – più attivi anche istituzionalmente nella promozione della parità di genere: tutti hanno adottato un piano d'azione nazionale sulla parità di genere e/o un sistema regolare di rendicontazione agli organi legislativi, oltre ad aver ratificato la Convenzione di Istanbul. Registrano una **situazione relativamente più favorevole per le donne in tutti gli ambiti.** I tassi di partecipazione al mercato del lavoro sono più elevati, anche per le madri che trovano ampio spazio nel mondo del lavoro, registrando performance eccellenti in Svezia, Danimarca e Slovenia. Tale scenario è reso possibile dalla esistenza di una rete efficiente di servizi. È utile osservare che l'unico paese che si discosta da queste caratterizzazioni è la Spagna, in cui la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è lontana dagli standard europei; tuttavia, la tendenza delle donne spagnole a interrompere il proprio percorso lavorativo per accudire i figli risulta molto più bassa rispetto ai valori registrati negli altri gruppi di paesi, testimonianza di come i servizi per l'infanzia siano ben radicati (il 50 per cento dei bambini spagnoli con età inferiore ai 3 anni usufruisce di tali servizi). Il contesto lavorativo relativamente migliore rispetto agli altri paesi si riflette anche sugli aspetti sociali che vedono una quota inferiore di donne versare in situazioni di deprivazione.

L'aspetto **più critico di questo gruppo di paesi** si riscontra nell'ambito dell'istruzione, dove si osserva che sebbene le **donne laureate in discipline STEM** siano in quota superiore alla media EU, tale **percentuale è la più bassa rispetto agli altri due cluster.** Le potenzialità dei Paesi che compongono questo cluster sono, infine, confermate da **valori dell'indice EIGE tutti al di sopra del valore EU**. Ciò vale anche per la Spagna che, pur presentando alcune specifiche criticità, ha raggiunto nel 2018 un punteggio superiore a quello dell'EU.

Figura I.I.III.1 - Cluster dei Paesi europei relativamente ai divari di genere



Fonte: Pubblicazione RGS

Misure previste nei PNRR per ridurre divari di genere e intergenerazionali

I PNRR degli Stati membri sono stati valutati dalla Commissione europea secondo i criteri delineati nel Regolamento UE 241/2021. Un primo pacchetto di Piani relativi a dodici paesi è stato approvato da parte del Consiglio europeo il 13 luglio 2021, si tratta di: Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lettonia, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia e Spagna. Il Consiglio ha adottato il 28 luglio 2021 un secondo pacchetto di decisioni per Croazia, Cipro, Lituania e Slovenia, e l'8 settembre 2021 il terzo pacchetto relativo a Repubblica Ceca e Irlanda. A maggio 2022 erano approvati i piani di 24 paesi.

Nel proprio Piano ogni paese ha specificato, ai fini della valutazione:

- *In ambito politiche di genere*, come le misure del piano contribuiscono alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti;
- *In ambito politiche per la prossima generazione*, in che modo il piano le promuove, in particolare in materia di educazione e cura della prima infanzia, istruzione e competenze, comprese le competenze digitali, riqualificazione, occupazione ed equità intergenerazionale.

Inoltre, ciascun paese ha dovuto dare una spiegazione del modo in cui il relativo Piano contribuisse ad affrontare in modo efficace le sfide individuate nelle più recenti Raccomandazioni specifiche per Paese. Nell'ambito del semestre europeo queste forniscono orientamenti ai singoli Stati membri su come stimolare l'occupazione, la crescita e gli investimenti, mantenendo al contempo finanze pubbliche salde, con un'ottica di medio-periodo. Alcune delle raccomandazioni più recenti (quelle formulate dal Consiglio europeo il 9 luglio 2019 e il 20 luglio 2020) propongono effettivamente a vari Paesi sollecitazioni riconducibili alla necessità ridurre i divari di genere e di migliorare le opportunità per i giovani.

Per quanto riguarda i divari di genere, la maggior parte delle indicazioni sono presenti nell'ambito delle raccomandazioni per il buon funzionamento del mercato del lavoro che interessano tutti i Paesi. Solo in un caso- l'Estonia– la raccomandazione interessa direttamente la riduzione del divario

retributivo di genere e un solo paese – la Bulgaria- ha ricevuto raccomandazioni relative alla parità di genere per il settore dell'istruzione.

Per Italia, Estonia, Polonia, Austria, Cipro e Lituania che fanno parte del gruppo dei **Paesi con situazioni di generale difficoltà per le donne**, il Consiglio europeo ha raccomandato nel 2019 di sostenere la **partecipazione delle donne nel mercato del lavoro**, anche attraverso il miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia. L'attenzione volta ai servizi di cura deriva dalla circostanza che la nascita di un figlio diventa per molte donne un ostacolo alla ricerca, al mantenimento o al pieno coinvolgimento in una occupazione lavorativa. In Italia e in Polonia, le donne tendono in maniera più marcata a interrompere il loro percorso lavorativo per dedicarsi alla cura dei figli, o peggio non partecipano affatto al mercato del lavoro. Nessuna delle raccomandazioni del 2020 per questi paesi è riferita al miglioramento della situazione delle donne nell'ambito lavorativo. Solo per la Bulgaria è stato raccomandato di garantire condizioni di parità nell'accesso all'istruzione.

Per il gruppo di **Paesi con situazioni di difficoltà lavorativa per le madri** le raccomandazioni che riservano particolare attenzione alle donne sono rivolte solo alla Repubblica Ceca e alla Slovacchia. Il Consiglio europeo, nel formulare tali raccomandazioni, evidenzia come la causa principale degli ampi divari di genere registrati nel mercato del lavoro di questi due Paesi sia da rinvenire nella carenza o assenza di infrastrutture e servizi per l'infanzia.

Ai **Paesi con divari di genere più contenuti** il Consiglio europeo ha formulato nel 2019 raccomandazioni finalizzate a migliorare le condizioni lavorative delle donne in particolare per Francia e Irlanda. Per la Francia, dove il tasso di mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro è tra i più alti del gruppo di paesi a cui appartengono, il Consiglio raccomanda di promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro garantendo le pari opportunità. Per l'Irlanda, invece, suggerisce di sostenere le donne tramite il miglioramento dell'accesso a un'assistenza di qualità e a prezzi accessibili per l'infanzia.

Nella maggior parte dei casi, indicazioni rivolte al miglioramento dell'opportunità per i giovani sono presenti sono nelle raccomandazioni orientate al settore scolastico, mentre vengono solo raramente menzionate nell'ambito di quelle relative al mondo del lavoro.

Al fine di individuare le riforme e gli investimenti dei PNRR che mirano a ridurre divari di genere e a promuovere i giovani e di analizzare lo sforzo finanziario sotteso si è fatto ricorso alle seguenti fonti, per ciascun paese:

- Analisi del piano di ripresa e resilienza che accompagna il documento Proposta di decisione di attuazione del consiglio sull'approvazione della valutazione del piano di ripresa e resilienza, documento di lavoro dei servizi della Commissione europea;
- Allegato alla Decisione di esecuzione del Consiglio europeo relativa all'approvazione della valutazione del piano di ripresa e resilienza[58];

[58] https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Pubblicazioni/Uguaglianza-di-genere-e-intergenerazionale-nei-PNRR-dei-Paesi-europei.pdf

- il dataset Bruegel[59] dei Piani di ripresa e resilienza dei paesi dell'Unione Europea integrato, laddove possibile, dai dati finanziari contenuti dei documenti di cui sopra.

Per semplicità di esposizione le misure individuate sono state classificate in quattro ambiti di intervento principali:

- **politiche del lavoro**, con una o più delle seguenti finalità: (i) incrementare la partecipazione al mercato del lavoro di donne e/o dei giovani; (ii) ridurre la disoccupazione femminile e/o giovanile e incrementare l'imprenditoria femminile e dei giovani; (iii) migliorare la qualità dell'occupazione delle donne e/o dei giovani riducendo la segregazione del mercato del lavoro, il lavoro sommerso e la contrattualizzazione temporanea. Per questi fini, tra gli interventi individuati nei PNRR, si ritrovano la formazione professionale e potenziamento di competenze base, digitali e scientifiche; strumenti di sostegno all'imprenditorialità per i giovani e per le donne, e sistemi di decontribuzione per le assunzioni di giovani;

- **qualità della vita, inclusione e contrasto al disagio**, con l'obiettivo di (i) ridurre il rischio di povertà o il tasso di esclusione sociale di giovani e/o donne; e (ii) incentivare e migliorare le condizioni abitative con sostegno per l'acquisto o l'affitto di casa, per giovani e/o donne. A tal fine, si rintracciano nei PNRR interventi relativi ad iniziative ed attività per l'integrazione di gruppi vulnerabili, tra cui donne, giovani e disabili, all'*housing* sociale, all'ampliamento dell'offerta di servizi sanitari per le donne;

- **salute e benessere,** dei giovani e/o delle donne;

- **politiche per l'istruzione**, con finalità di (i) incrementare le competenze e l'alfabetizzazione digitale di giovani (ii) potenziare il livello di istruzione per ridurre l'abbandono scolastico dei giovani (indipendentemente dal sesso). Gli interventi adottati nei PNRR comprendono investimenti nel sistema scolastico e universitario, programmi di studio e scambi di buone pratiche, esperienze post-laurea professionalizzanti, il potenziamento della ricerca e l'ampliamento del numero di borse di studio.

- **altre misure per favorire l'uguaglianza di genere** tramite l'incremento e miglioramento dei servizi per l'infanzia, la certificazione delle imprese per parità di genere, misure di conciliazione vita lavoro e per favorire l'assunzione di donne anche in posizioni di rilievo.

Misure adottate nei PNRR relativamente ai divari di genere

L'attenzione per i divari di genere è presente in tutti i PNRR. Vi sono interventi mirati, come la certificazione di genere, l'incentivazione dell'imprenditoria femminile, incentivi all'assunzione di donne e formazione professionale rivolta alle donne (in Italia, Austria e Cipro), e interventi rivolti a gruppi vulnerabili o a rischio discriminazione, i cui effetti comportano un miglioramento delle condizioni, occupazionali e sociali, anche della popolazione femminile.

[59] Il dataset Bruegel raccoglie i dati degli investimenti pianificati nei piani nazionali di ripresa e resilienza dei paesi europei, cfr. https://www.bruegel.org/publications/datasets/european-union-countries-recovery-and-resilience-plans/.

Dalle fonti analizzate è stato possibile effettuare una ricostruzione dello sforzo finanziario destinato all'equilibrio di genere nei PNRR di 17 paesi su 24. Infatti, per Cipro, Malta, Romania non è stato possibile scorporare la parte destinata alle donne di componenti o investimenti più ampi[60]; per altri paesi, pur avendo individuato una riforma o un investimento di interesse nell'analisi della Commissione europea, non è stato possibile disporre della quantificazione delle risorse dedicate. Il PNRR del **Lussemburgo** non sembra avere riforme o investimenti dedicati, ma contiene una descrizione del modo in cui le riforme e gli investimenti inclusi nel piano saranno strumentali per affrontare la parità di genere[61]. In ogni caso le quantificazioni non prendono in conto i potenziali benefici di riforme con oneri pari a zero nei PNRR, ma che potrebbero comportare la necessità di risorse aggiuntive nel bilancio nazionale.

Si è stimato che i PNRR dei 17 paesi[62], per i quali è stato possibile effettuare un esame dello sforzo finanziario, dedicano in media il 4 per cento delle risorse a misure che sono rivolte alle donne e alla riduzione dei divari di genere (Figura I.I.III.2)**. Belgio, Finlandia, Slovenia, Svezia, Spagna, Austria, Italia e Portogallo** riportano valori superiori alla media e compresi tra il 4,1 per cento dell'Italia e il 7,3 per cento del Portogallo[63]. Negli altri paesi le risorse dedicate sono poco superiori allo zero in Lituania e a 1,8 per cento di Germania, e tra il 2,2 per cento di Lituania il 3,9 per cento della Repubblica Ceca.

Il numero delle riforme e investimenti individuati per l'insieme dei paesi (Figura I.I.III.3)[64] comprende 33 riforme ed investimenti per i Paesi con situazione di generale difficoltà per le donne, di cui 9 non prevedono stanziamenti di risorse; 28 per i Paesi con divari di genere più contenuti, di cui 9 non prevedono stanziamento di risorse; e 4 per i paesi con gravi difficoltà per le donne, di cui una riforma che non prevede risorse.

Come indicato nella Figura 5, i paesi con situazione di generale difficoltà per le donne assegnano complessivamente circa il 3,4 per cento (circa 10 miliardi) delle risorse dei loro PNRR (circa 291

[60]Nel PNRR di Cipro vi sono misure di interesse di cui non si dispone di una quantificazione delle risorse nell'abito della missione 5, tra cui la riforma 3 (C5.1R3) relativa all'estensione dell'istruzione pre-primaria obbligatoria gratuita dall'età di quattro anni; l'investimento 4 (C5.2I4): Centri per l'infanzia nei comuni, l'investimento 2 (C5.2I2): Istituzione di centri multifunzionali e centri per l'infanzia; la riforma 2 (C5.2R2): modalità di lavoro flessibili sotto forma di telelavoro; e diversi investimenti per le politiche attive del lavoro e le politiche sociali che potrebbero essere di interesse. Nel caso di Malta si segnala la riforma C5.R.5 Attuazione delle misure stabilite nel piano d'azione della strategia per la parità di genere e l'integrazione di genere. Per la Romania si evidenzia la misura relativa alla soglia minima obbligatoria per l'alfabetizzazione digitale delle donne, la riforma relativa alla rappresentanza delle donne nel settore dei trasporti, l'investimento relativo all'introduzione di una soglia minima obbligatoria per la partecipazione delle donne a programmi di formazione, istruzione o alfabetizzazione digitale del 50%.

[61]Ulteriori misure a favore della parità di genere (parità di accesso all'istruzione e all'apprendimento permanente, congedo parentale, sostegno mirato ai gruppi vulnerabili in cerca di lavoro, promozione delle donne nella politica e nelle imprese) sono incluse nel programma nazionale del Lussemburgo.

[62]Dall'analisi sono esclusi, per i motivi indicati nel testo, Bulgaria, Danimarca, Malta, Cipro, Lussemburgo, Romania e Irlanda.

[63] La stima delle risorse investite dall'Italia nel PNRR per la parità di genere è quantificata in questo lavoro pari a circa 4,1 per cento del totale, sulla base dei criteri comuni ai paesi europei adottati in questo lavoro. In ulteriori approfondimenti sulle misure su cui potenzialmente puntare nel PNRR italiano per incidere sulla riduzione dei divari di genere, si quantifica in circa 1,6 per cento l'investimento diretto e in 18,5% l'investimento indiretto (cfr. RGS (2021), Una valutazione ex ante degli effetti del PNRR per ridurre le diseguaglianze di genere in maniera trasversale con una prospettiva nuova rispetto al passato, https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/ragioneria_generale/comunicazione/workshop_e_convegni/). Mentre nel caso delle misure dirette entrambi i lavori considerano gli investimenti in cui beneficiari immediati sono donne, nel caso delle misure indirette il confronto europeo si concentra esclusivamente su interventi relativi a madri e alla conciliazione vita-lavoro e non approfondiscono altri ambiti in cui potrebbero esserci impatti positivi rispetto alla situazione specifica del paese.

[64] In questo grafico sono ricompresi anche i paesi esclusi per mancanza di dati finanziari.

miliardi) alla risoluzione delle criticità in questo campo, di cui l'1,93 per cento (5,6 miliardi) in misure per favorire l'uguaglianza di genere, l'1,1 per cento nell'ambito delle politiche del lavoro (3,2 miliardi) e lo 0,42 per cento (1,2 miliardi) per politiche atte a migliorare la qualità della vita. I paesi con divari di genere più contenuti assegnano complessivamente circa il 4,1 per cento (6,3 miliardi) dei loro PNRR (circa 148 miliardi) alla risoluzione delle criticità in questo campo, il 3,6 per cento nell'ambito delle politiche del lavoro (4,5 miliardi), lo 1,4 per cento (0,9 miliardi) in misure per favorire l'uguaglianza di genere e lo 0,2 per cento (0, 3 miliardi) per politiche atte a migliorare la qualità della vita. I paesi con gravi difficoltà per le donne assegnano complessivamente circa il 3 per cento (0,4 miliardi) delle risorse dei loro PNRR (circa 13 miliardi), in misure per favorire l'uguaglianza di genere.

In generale, i paesi con generale difficoltà per le donne, **si impegnano a** preparare ovvero **rafforzare il sistema – economico e sociale- con misure finalizzate a favorire l'uguaglianza di genere e - in modo leggermente più ridotto, a incentivare le politiche del lavoro, finalizzate sia all'incremento del tasso (incentivi all'imprenditoria femminile e all'assunzione) che al miglioramento delle competenze (apprendimento continuo e formazione scientifica)**.

Per i paesi con divari di genere più contenuti, l'attenzione si concentra sull'**implementazione di politiche per il mercato del lavoro, volte ad incentivare la formazione** (specialistica, scientifica, digitale, verde, e alta) **e a ridurre il divario del tasso occupazionale**, nonché in forma meno sostanziosa all'attuazione di misure per favorire la parità di genere. Infine, **per i paesi con gravi difficoltà per le donne**, la quota di risorse è stanziata per le **misure dirette a favorire l'uguaglianza di genere** con l'incremento di **asilo nido e servizi** per la **cura della prima infanzia**.

Esaminando gli ambiti delle riforme e degli investimenti individuati come di interesse per la parità di genere (Figura I.I.III.5), si evidenzia come il gruppo di **paesi con generale difficoltà per le donne** (in particolare Austria, Croazia, Grecia, Lettonia) e quello **con divari più contenuti** (Finlandia, Spagna e Svezia), si concentrano sulle politiche del lavoro. Il **Portogallo** implementa solo azioni per il miglioramento della qualità di vita, e **Belgio e Slovenia** si concentrano sui tre ambiti – politiche del lavoro e misure per il miglioramento della qualità della vita e altre misure per favorire la parità. Cipro, Austria, Grecia, Lituania e Italia adottano interventi per affrontare criticità, evidenziate anche nelle Raccomandazioni Specifiche per Paese, ed intraprendono azioni anche per potenziare altri aspetti. Il Portogallo si concentra sugli aspetti critici legati alla qualità di vita ed inclusione.

Nello specifico all'**Italia** nelle RSP è stato richiesto di sostenere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, garantendo, l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia, investimenti per il miglioramento delle competenze[65]. Il piano ha previsto diverse misure per (i) l'aumento della parità nel mercato del lavoro con l'inserimento di incentivi all'imprenditoria femminile, il miglioramento e l'ampliamento dei servizi di assistenza all'infanzia e un sistema nazionale di certificazione della parità di genere per le imprese (ii), il miglioramento e l'aggiornamento dei percorsi di studio per l'acquisizione di competenze digitali, scientifiche, tecnologiche e linguistiche per donne e l'assunzione di ricercatori donne[66]. Inoltre, con specifica disposizione nazionale di accompagnamento del piano è stato anche introdotto un vincolo di ricorso al *gender procurement* per gli appalti PNRR.

[65] L'Italia presenta prestazioni inferiori per l'uguaglianza di genere, riportando un punteggio inferiore rispetto alla media UE nell'istruzione e nell'occupazione, mentre il valore del divario nella posizione di leadership delle donne è superiore rispetto alla media UE.

[66] A tali interventi, si aggiungono misure indirette come gli investimenti del settore del turismo e dei servizi culturali (missione 1), le misure di rafforzamento dell'inclusione e della coesione (missione 5) e il miglioramento del sistema sanitario (missione 6).

Per il **Portogallo** il Consiglio ha raccomandato di migliorare il livello generale delle competenze della popolazione anche femminile, di sostenere un'occupazione di qualità e ridurre la segmentazione nel mercato del lavoro.

La **Grecia** ha ricevuto raccomandazioni del Consiglio relative alla necessità di indirizzare investimenti per l'istruzione, il miglioramento delle competenze, l'occupazione, e per garantire l'inclusione sociale.

Il piano della **Croazia** include la (i) la riforma del mercato del lavoro per incrementare la partecipazione femminile, facilitando l'equilibrio tra vita privata e professionale (ii) il miglioramento del sistema di assunzione nella funzione pubblica per garantire anche l'impegno a favore della parità di genere nelle assunzioni, nonché la promozione delle donne a posizioni dirigenziali di alto livello; (iii) uno strumento finanziario per le micro, piccole e medie imprese per sostenere l'accesso ai finanziamenti di specifici gruppi di destinatari, tra cui le anche donne.

Il piano dell'**Austria** prevede una combinazione di investimenti e riforme relativi a due ambiti: (i) in materia di uguaglianza di genere sono previsti investimenti destinati a ridurre il tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne che assistono figli o familiari, con maggiori servizi e strutture della prima infanzia e di servizi di assistenza sanitaria per le donne in gravidanza; (ii) nell'ambito dell'istruzione, in cui sono previsti investimenti anche per aumentare il numero di donne che si laureano in discipline nel campo scientifico (STEM).

Il piano di **Cipro** contiene, una serie di misure articolate in diverse componenti, tra cui si segnalano quelle volte a (i) ampliare l'accesso ai servizi per la prima infanzia, (ii) promuovere accordi di lavoro flessibili che agevolino la partecipazione al mercato del lavoro, (iii) sostenere l'imprenditorialità femminile con corsi di formazione, (iv) migliorare le competenze di base, digitali, e *green* anche con l'ampliamento dell'offerta formativa.

In **Lituania** il piano prevede una legge sull'assicurazione sociale per malattia e maternità.

Malta, presenta un tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro basso, una quota rilevante di donne inattive a causa di responsabilità di cura ed un divario pensionistico di genere elevato. Il piano prevede tre misure: (i) migliorare la fornitura di servizi di assistenza all'infanzia nell'ambito del nuovo Centro per l'Eccellenza nell'Educazione Professionale; (ii) promuovere soluzioni di lavoro a distanza per la pubblica amministrazione; e (iii) attuare le misure incluse nella strategia per l'occupazione sui lavoratori anziani (di età compresa tra 55 e 64 anni, in particolare donne), adulti poco qualificati e il divario occupazionale di genere.

La **Romania** prevede (i) l'introduzione di una soglia minima del 50% obbligatoria per la partecipazione delle donne a programmi di formazione, istruzione o alfabetizzazione digitale nell'ambito della missione relativa alla Trasformazione digitale; (ii) una riforma nell'ambito della *Gestione della qualità basata sulle prestazioni nei trasporti, miglioramento della capacità istituzionale e del governo societario*; iii) una riforma del sistema pensionistico, riducendo le possibilità di prepensionamento, e pareggiando l'età pensionabile legale per uomini e donne a 65 anni entro il 2035. La Romania prevede inoltre che, ai fini del monitoraggio e della rendicontazione, i dati sui partecipanti che beneficiano di interventi o sviluppi istituzionali o di attuazione delle politiche saranno disaggregati per variabili quali sesso, età, disabilità e, ove possibile, appartenenza a un gruppo minoritario.

L'**Estonia** ha previsto la riforma per la riduzione delle differenze retributive. Nello specifico si prevede l'adozione del Piano di sviluppo del welfare 2023-2030 e il lancio di uno strumento digitale per la riduzione del divario retributivo di genere, attraverso l'aumento della trasparenza salariale, e

la riduzione degli stereotipi di genere, sulla vita e sulle decisioni di donne e uomini, anche per quanto riguarda le scelte educative e di carriera e dell'onere dell'assistenza.

Per quanto riguarda i **Paesi con divari di genere più contenuti,** le raccomandazioni per la questione di genere riguardano soprattutto l'ampliamento dell'offerta dei servizi per l'infanzia (Irlanda) e il miglioramento del sistema dell'istruzione e delle competenze (Germania, Spagna e Belgio). Si evidenzia, peraltro, la Spagna che inserisce nel piano misure sia per affrontare criticità che per potenziare l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, la Germania, che affronta quasi esclusivamente le problematiche che impattano negativamente sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro ed il Belgio che mira all'integrazione delle donne nel mercato del lavoro con progetti specifici.

La **Germania**, infatti, parte da una situazione in cui sia l'imposizione fiscale sul lavoro che disincentiva a lavorare più ore sia l'insufficiente offerta di servizi per l'infanzia riducono la partecipazione al lavoro delle donne[67]. Il piano ha posto una forte attenzione sul rafforzamento dell'inclusione sociale, sull'uguaglianza di genere, e prevede: (i) l'inclusione nel mercato del lavoro delle donne con **l'ampliamento dei servizi all'infanzia** e (ii) la riduzione del divario occupazionale con la previsione dell'introduzione di un tetto ai contributi previdenziali.

La **Danimarca,** con un divario occupazionale di genere relativamente basso, nel piano presenta una sfida chiave quale quella dell'inclusione delle donne nei posti di lavoro, nelle carriere e nell'imprenditorialità con investimenti nell'acquisizione di competenze digitali. Inoltre, nel piano viene proposto un programma per ampliare le opportunità per le donne nel mondo accademico[68] .

Per la **Francia,** il piano ha previsto riforme e investimenti a supporto del servizio pubblico per garantire la parità di genere ed eliminare tutte le forme di discriminazione con l'inserimento di obiettivi quantitativi per le donne in posizioni dirigenziali e l'obbligo per le imprese private di pubblicare un indice che misuri i progressi in materia di parità di genere.

La **Spagna** prevede (i) il miglioramento del sistema dell'istruzione e la modernizzazione del sistema universitario, con l'obiettivo di rafforzare competenze tecniche di livello medio-alto, e di ridurre il divario di genere in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM)[69], (ii) il rafforzamento dei servizi sociali e delle politiche di inclusione tra cui la costruzione di alloggi, l'ampliamento degli asili nido per i neonati; (iii) interventi legislativi [70] con l'obiettivo di eliminare il divario retributivo di genere, di aumentare la trasparenza e la parità nel mercato del lavoro, di facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro[71]; (iv) e azioni per aumentare la partecipazione delle donne a

[67] Il tasso di occupazione delle donne con figli di età inferiore ai 6 anni è di 21,7 punti percentuali inferiore a quello delle donne senza figli (la media nell'UE è di 9 punti percentuali). Nonostante le misure ambiziose per rispondere alla crescente domanda di assistenza all'infanzia e fornire più posti nelle scuole a tempo pieno, il paese rimane quindi al di sotto della media UE del 35,3 per cento e all'obiettivo di Barcellona del 33 per cento. Nel luglio 2020 il governo federale ha adottato la strategia globale per la parità di genere, e sta per essere adottata una legge che migliora la rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione delle società (Zweites Führungspositionen-GesetzSe).

[68] Il governo danese ha istituito il programma di talenti 'Inge Lehmann' al fine di promuovere un equilibrio di genere più equo nel mondo accademico

[69] Nel 2019, la Spagna ha firmato la Dichiarazione europea sulla promozione della partecipazione delle donne al digitale.

[70] Per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro, il piano prevede due Regi Decreti Legge sulla parità retributiva tra uomini e donne e sui piani per la parità per tutte le imprese con più di 50 dipendenti

[71] Tra le iniziative si segnala la realizzazione di nove strutture per l'infanzia, i sostegni all'imprenditoria femminile e supporto alle donne vittime di violenza di genere, misure per attrarre donne di talento internazionale per realizzare progetti di ricerca, per aumentare la partecipazione delle donne nel settore dei trasporti, audiovisivo e nello sport professionistico.

posizioni di vertice in aree strategiche e in settori in cui la loro presenza è ancora bassa.

Nel piano **irlandese**, invece è stato istituito il *Technological Universities Transformation Fund,* per sostenere la formazione e l'istruzione superiore e professionale e per la riqualificazione e il miglioramento delle competenze dei lavoratori più colpiti dalla pandemia, tra cui le donne.

Il **Belgio** propone investimenti nel sistema dell'istruzione, (i) prevedendo misure volte ad attirare un maggior numero di donne negli studi scientifici e per aumentare il tasso di occupazione femminile, (ii) una serie di progetti per garantire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e (iii) l'ampliamento dell'offerta di servizi per l'infanzia soprattutto in regioni meno avanzate e con un alto tasso di disoccupazione femminile.

La **Slovenia** prevede misure per la parità di genere (i) attraverso investimenti nell'edilizia residenziale[72] e (ii) misure relative al mercato del lavoro volte all'inclusione, per supportare le donne nell'assistenza dei membri della famiglia e garantire il loro rientro nel mercato del lavoro.

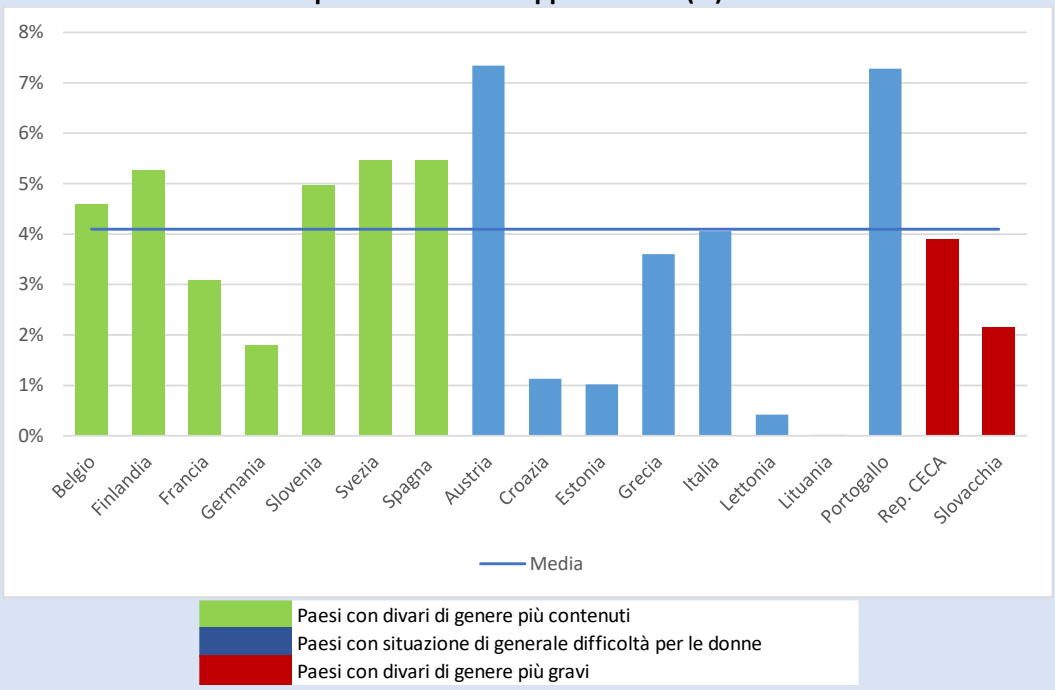
In **Svezia**, viene data attenzione alle donne nate all'estero perché più esposte al rischio di povertà o esclusione sociale rispetto alla media dell'UE, a causa della maggiore disoccupazione. È prevista una maggiore integrazione delle persone nate all'estero nella forza lavoro con riforme e investimenti nel settore dell'istruzione, della formazione e della riqualificazione.
In **Finlandia** è prevista la componente relativa alla formazione delle lavoratrici, nello specifico all''incremento delle competenze e dell'apprendimento continuo, anche al fine di ridurre gli squilibri di genere tra i laureati in ICT.
Per i **Paesi con divari di genere più gravi**, le raccomandazioni paese hanno suggerito l'incremento dell'occupazione delle donne con figli e dei servizi all'infanzia (Repubblica Ceca, Slovacchia e Bulgaria) e il miglioramento qualitativo dell'istruzione (Ungheria, Bulgaria, Slovacchia e Repubblica Ceca).
Per la **Repubblica Ceca** il piano contiene una misura che mira ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con bambini attraverso investimenti in strutture per bambini di età inferiore ai tre anni, un sostegno rafforzato alle scuole con un'alta percentuale di bambini provenienti da ambienti socioeconomici svantaggiati.

Il piano della **Slovacchia** propone una misura per migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro con l'incremento di strutture per l'assistenza all'infanzia e l'introduzione del diritto legale ad un posto in una struttura di istruzione prescolare per i bambini a partire dai tre anni di età.

Il Piano della **Bulgaria** prevede investimenti negli asili nido e una riforma sull'inclusione obbligatoria dei bambini di 4 anni nell'istruzione prescolare, che dovrebbe sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

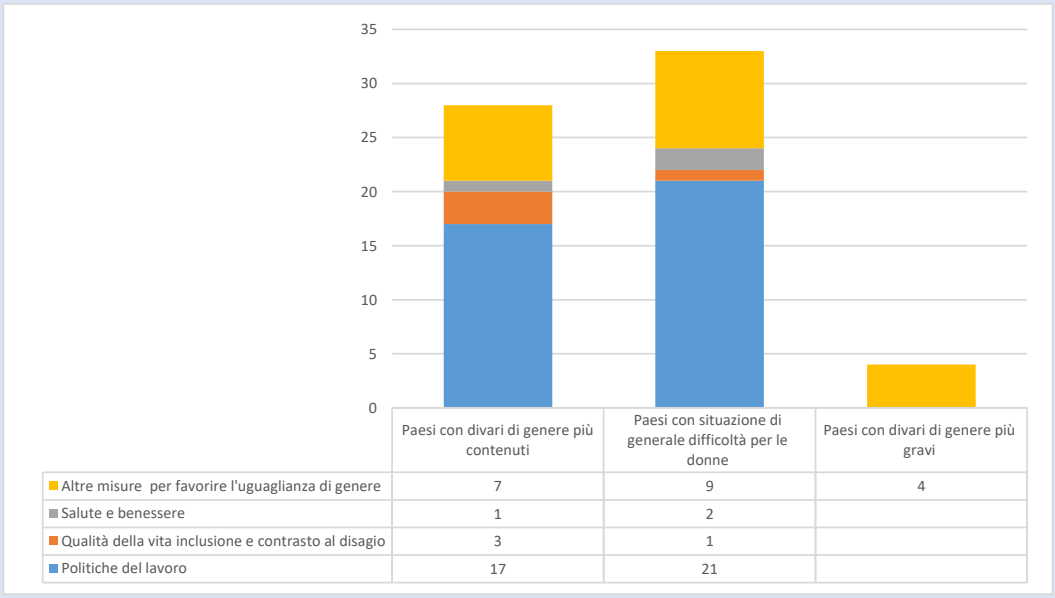
[72] Il piano infatti prevede una maggiore offerta di alloggi a prezzi accessibili a beneficio delle donne anziane che sono i soggetti a maggior rischio di povertà o esclusione sociale, delle persone con disabilità, e delle famiglie più giovani.

Figura I.I.III.2 - Stima delle risorse dei PNRR destinate a misure relative alla parità di genere per paese e cluster di appartenenza (%)[73]



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Bruegel

Figura I.I.III.3 - Numero di riforme e investimenti nei PNRR per la parità di genere per ambito di intervento e cluster

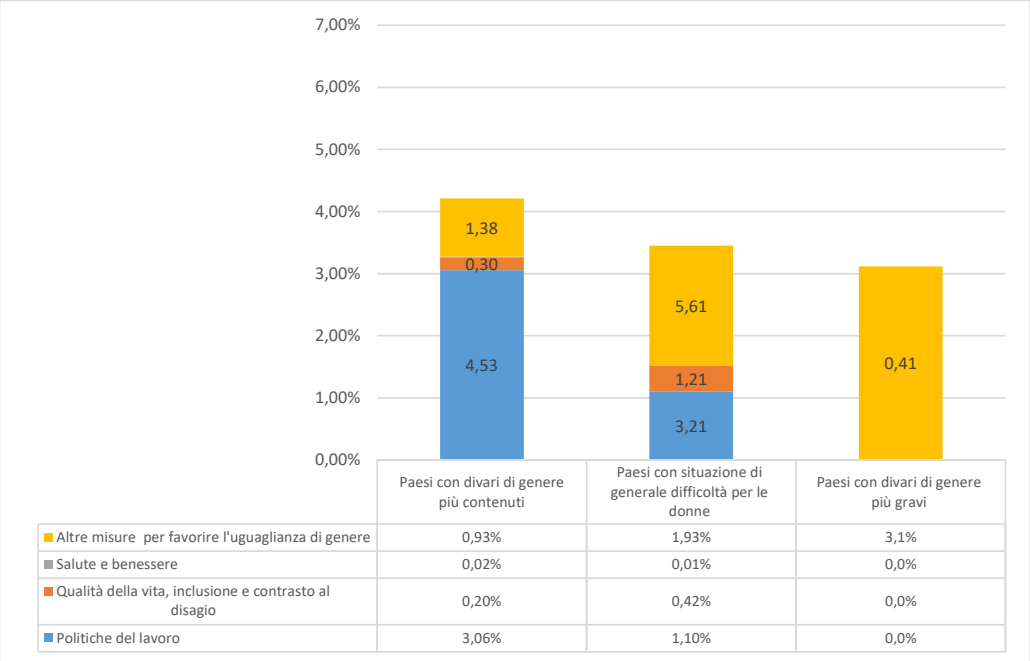


	Paesi con divari di genere più contenuti	Paesi con situazione di generale difficoltà per le donne	Paesi con divari di genere più gravi
Altre misure per favorire l'uguaglianza di genere	7	9	4
Salute e benessere	1	2	
Qualità della vita inclusione e contrasto al disagio	3	1	
Politiche del lavoro	17	21	

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Bruegel

[73] Analisi condotta su 17 Paesi, poiché i restanti 9 non hanno comunicato informazioni circa le risorse destinate.

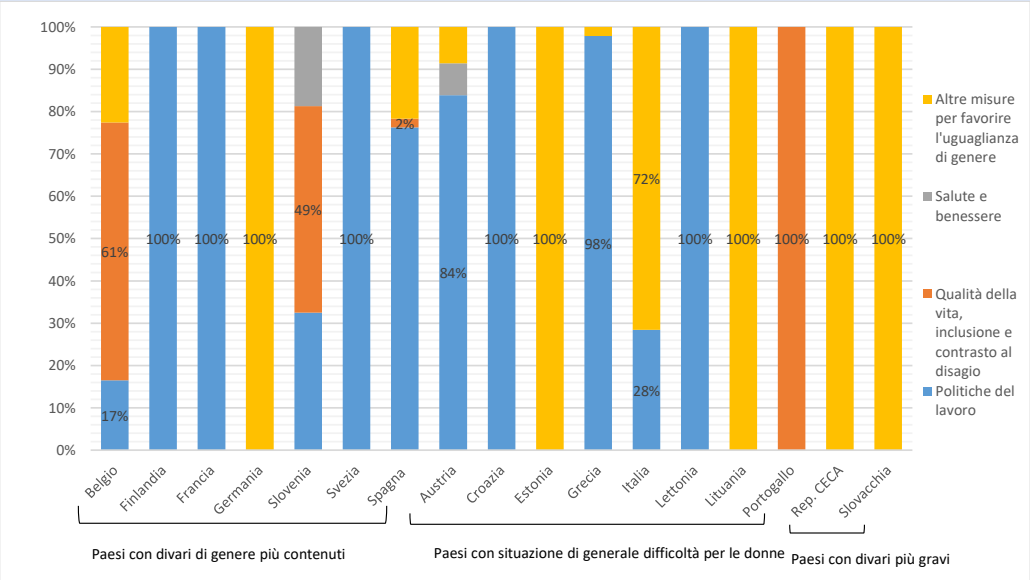
Figura I.I.III.4 – Risorse per la parità di genere per ambito di intervento e cluster. Valori assoluti in miliardi di euro e valori percentuali sul totale delle risorse dei PNRR



	Paesi con divari di genere più contenuti	Paesi con situazione di generale difficoltà per le donne	Paesi con divari di genere più gravi
Altre misure per favorire l'uguaglianza di genere	0,93%	1,93%	3,1%
Salute e benessere	0,02%	0,01%	0,0%
Qualità della vita, inclusione e contrasto al disagio	0,20%	0,42%	0,0%
Politiche del lavoro	3,06%	1,10%	0,0%

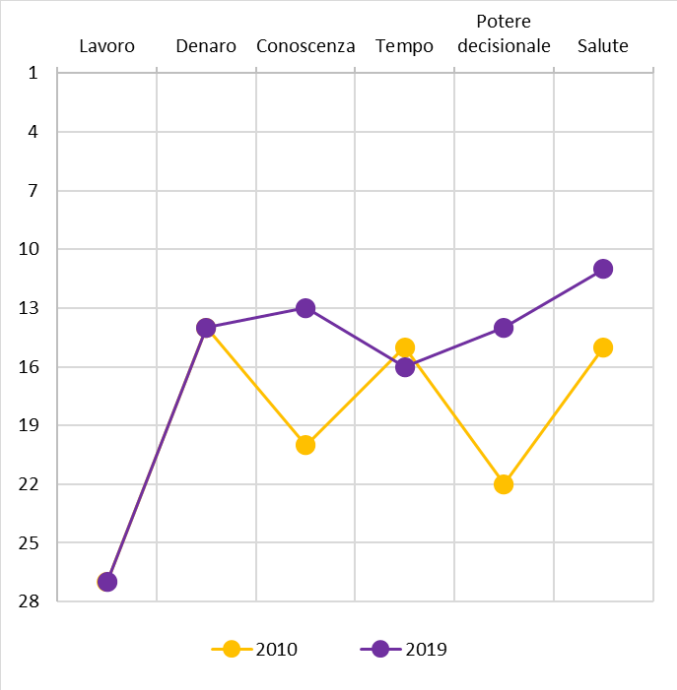
Fonte: Elaborazioni RGS su dati Bruegel

Figura I.I.III.5 - Risorse destinate alla parità di genere per ambito di intervento e paese. Valori percentuali sul totale delle risorse dei PNRR dedicate alla parità di genere



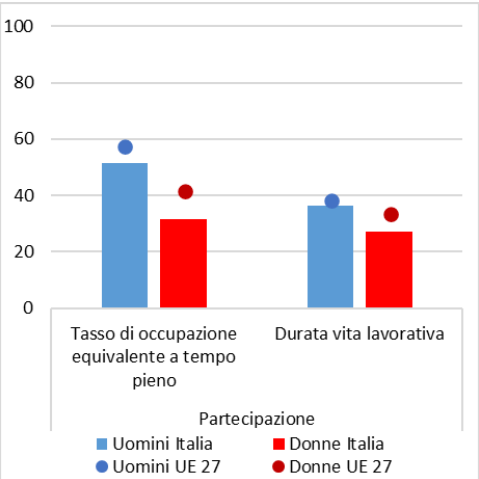
Fonte: Elaborazioni RGS su dati Bruegel

Figura 1.1.1 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anno 2010 – 2019.

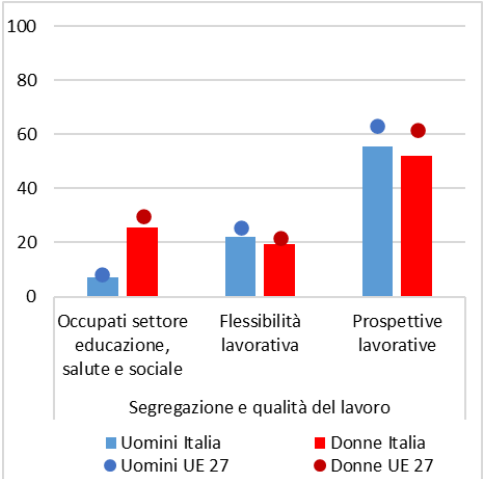


Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2021

Figura 1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere. Anno 2019.

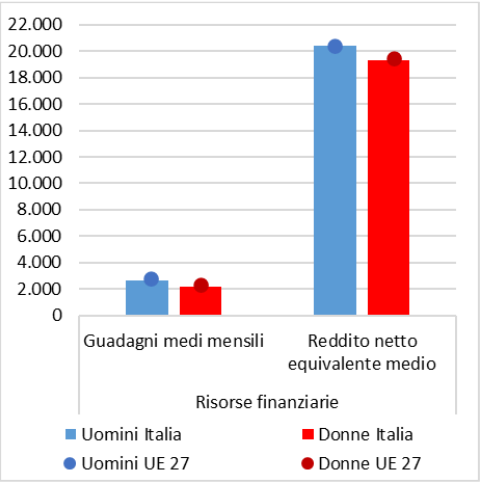


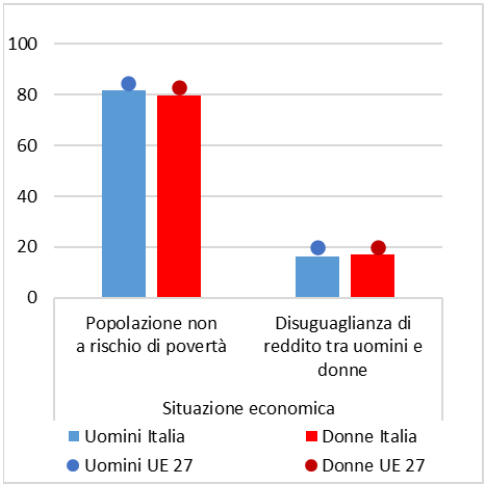
Unità di misura: numero medio di ore lavorate rispetto a un lavoratore a tempo pieno per il tasso di occupazione equivalente; anni per la durata della vita lavorativa.



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

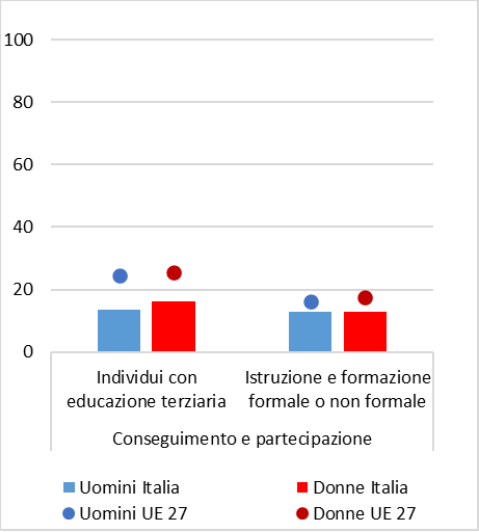
Figura 1.1.3 Indicatori EIGE nel dominio del denaro, per genere. Anno 2019.

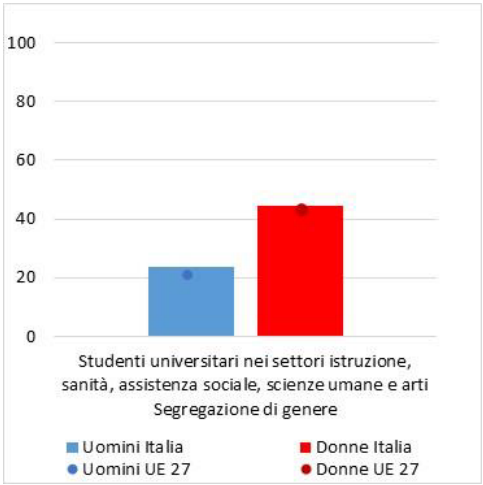




Unità di misura: standard di potere di acquisto (PPS)
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2021

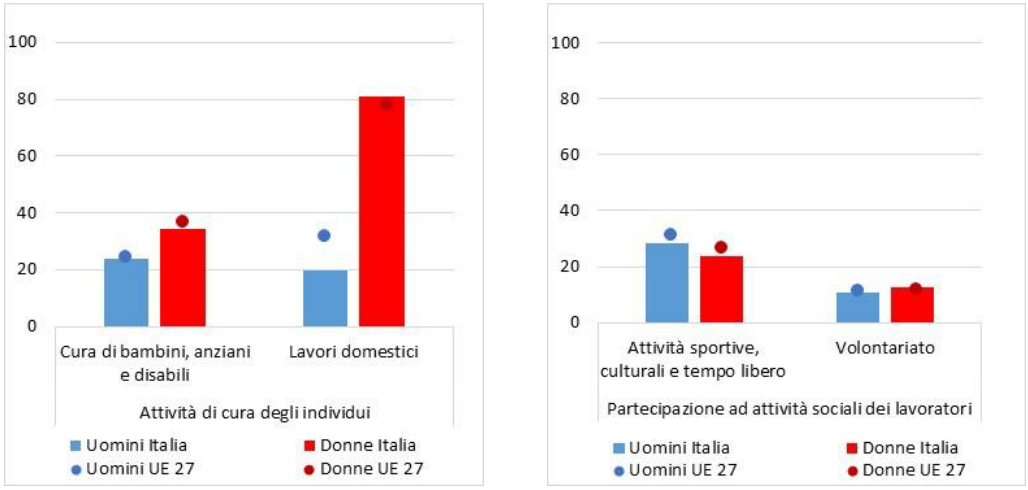
Figura 1.1.4 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Anno 2019.





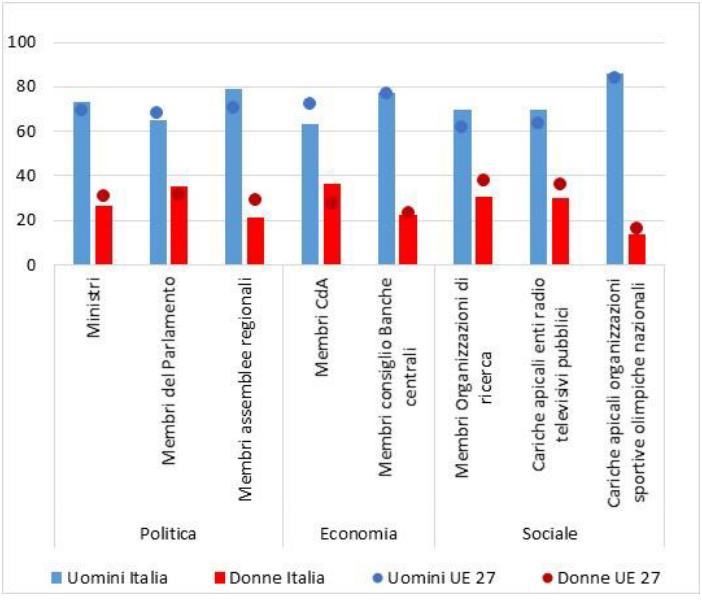
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2021

Figura 1.1.5 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Anno 2019.



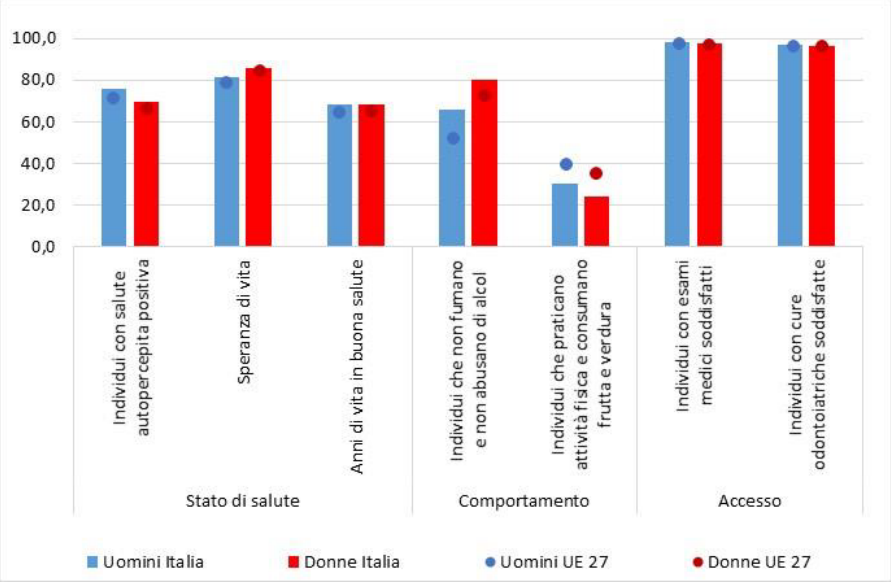
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2021

Figura 1.1.6 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Anno 2019.



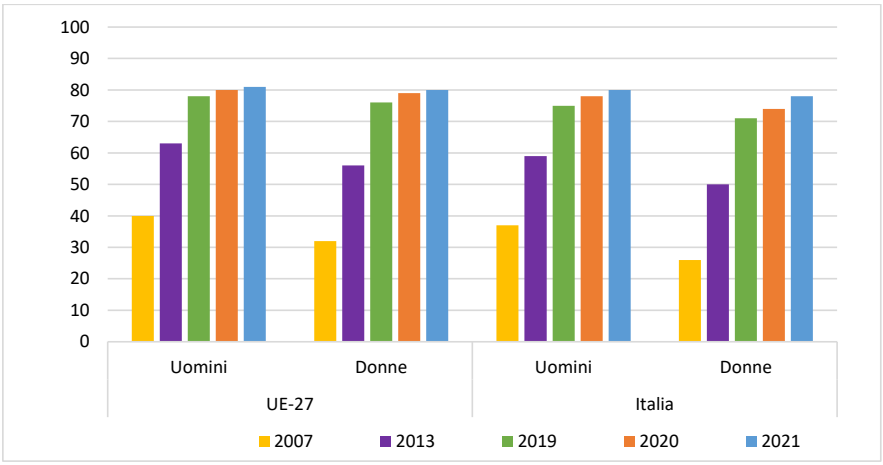
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2021

Figura 1.1.7 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere. Anno 2019.



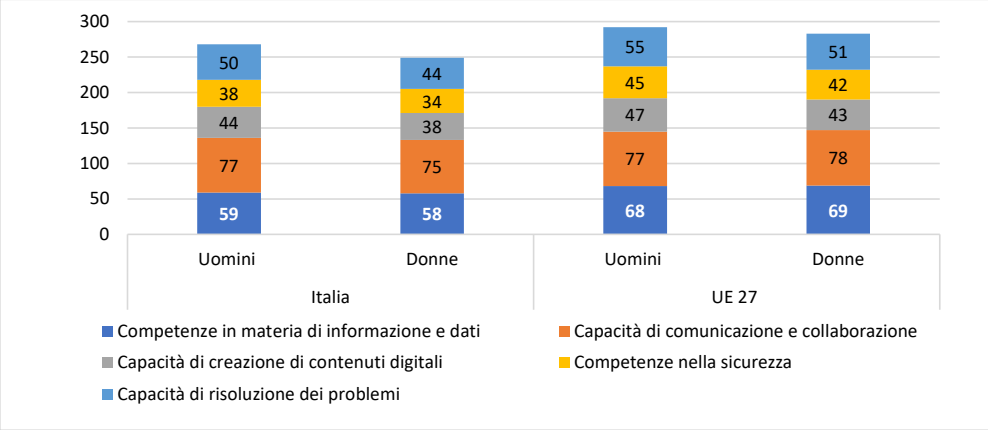
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2021

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



Fonte: dati Eurostat.

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



Fonte: dati Eurostat

1.2 Il mercato del lavoro

Dopo anni di crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia, la pandemia ha fatto registrare una battuta d'arresto del *trend* positivo. Nel 2021, il tasso di occupazione femminile, pari al 49,4 per cento (48,4 nel 2020), seppur in aumento rispetto al 2020 e in più rapida ripresa rispetto a quello degli uomini (da 66,6 nel 2020 a 67,1 nel 2021), non è ancora riuscito a recuperare i livelli del 2019. A ciò si accompagna il fenomeno della mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro (caratterizzato soprattutto dall'assenza di ricerca attiva del lavoro piuttosto che dalla indisponibilità a lavorare e che riguarda principalmente le più giovani), a sua volta legato alle difficoltà di accesso e permanenza sul mercato del lavoro spesso connesse alle responsabilità di cura. Continuano, inoltre, ad essere rilevanti le penalizzazioni di carriera legate alla maternità: il rapporto tra il tasso di occupazione delle lavoratrici madri (con figli sotto i 5 anni di età) e il tasso di occupazione delle lavoratrici senza figli nel 2021 è pari al 73 per cento e per le giovani tra i 25 e i 34 anni scende al 60,4 per cento.

La ripresa del 2021 ha favorito l'occupazione maschile, che ha raggiunto i livelli di crescita del 2018-2019; tuttavia, rimangono ancora ampi i margini di crescita per quella femminile il cui andamento mostrava segnali di relativa debolezza già prima dell'emergenza sanitaria. Le lavoratrici continuano a essere penalizzate da una minore domanda di lavoro stabile: nonostante rappresentino circa il **42** per cento della forza lavoro, infatti, incidono solo per un terzo sul totale delle posizioni a tempo indeterminato[74].

Per sostenere l'occupazione femminile sono utilizzati alcuni strumenti di intervento pubblico, come le agevolazioni fiscali, gli sgravi contributivi e altri incentivi per i datori di lavoro che assumono donne. Secondo dati dell'INPS, il 23,2 per cento delle donne nel 2021 è stato assunto utilizzando questi strumenti, in particolare sono diffusi i contratti di apprendistato, la Decontribuzione Sud e l'esonero per le donne previsto dalla legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero). La difficoltà dell'attuale congiuntura economica è riscontrabile anche nella durata dei contratti delle donne impiegate. La quota delle donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (60 mesi o più) è in aumento e il divario di genere è in riduzione, ma si tratta di effetti della flessione dei nuovi contratti, ovvero di contratti stipulati di recente.

Una volta ottenuto un impiego le donne si scontrano con ulteriori divari di genere che persistono durante la carriera lavorativa. Le lavoratrici *part-time* sono in lieve riduzione nel 2021, dopo il costante aumento registrato nell'ultimo decennio, ma sono ancora il 31,5 per cento delle donne occupate mentre gli uomini in *part-time* rappresentano l'8,4 per cento dell'occupazione maschile. Per il 56,9 per cento delle lavoratrici con questi contratti il *part-time* è una condizione subita e non una scelta. Inoltre, le donne sono impiegate maggiormente in lavori con bassa paga e sono sovra istruite rispetto al proprio impiego. Persiste la segmentazione orizzontale del mercato del lavoro: le donne sono impiegate principalmente nel commercio, nella sanità e nell'istruzione, mentre sono meno presenti tra le libere professioni rispetto agli uomini. Questi fenomeni contribuiscono a peggiorare i livelli retributivi delle donne.

L'accesso al mercato del lavoro delle donne viene sostenuto anche tramite il supporto all'imprenditoria femminile. La pandemia ha rallentato la crescita delle imprese femminili in Italia, dopo un aumento costante dal 2014, ma il ricorso al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese tramite la sezione speciale per l'imprenditoria femminile continua a essere diffuso nel 2021.

[74] https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Il%20mercato%20del%20lavoro%20dati%20e%20analisi%20-%20gennaio%202022,%20n.7/Mlps-Bancaditalia-Anpal-nota-gennaio-2022.pdf

Le imprenditrici e le professioniste hanno ricevuto circa 1.471 milioni di euro di finanziamento, a conferma dell'impegno dello Stato in questo ambito.

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

Nel 2021[75], anno di lieve ripresa post Covid, il **tasso di occupazione femminile**, dato dal rapporto tra le donne occupate e la popolazione femminile in età lavorativa (15-64 anni), è salito al **49,4 per cento**, dopo che nel 2020 era sceso al 48,4 per cento. (Figura 1.2.1).

La battuta d'arresto dell'occupazione femminile a seguito della crisi pandemica ha riguardato soprattutto gli ambiti del mercato del lavoro italiano caratterizzati da maggiori criticità, che si riferiscono ai divari intergenerazionali e territoriali. Per le donne più giovani, infatti, sono stati registrati sia i dati più bassi sull'occupazione sia la riduzione più rilevante nell'anno della pandemia. Tuttavia, nel 2021 il tasso di occupazione delle **donne tra i 15-34 anni,** pari a **34,8 per cento,** è in lieve aumento rispetto al 2020 (quando era pari al 33,3 per cento) ma è significativamente più basso rispetto al 2009 (quando era pari al 40,0 per cento)). I tassi di occupazione per **donne tra i 35 e i 44 anni e tra i 45-54 anni** si attestano, invece, al **62,4** e il **62,3** per cento nel 2021, in aumento rispetto al 2020 quando erano pari al 61,3 e al 61 per cento (rispettivamente +1,1 punti percentuali e +1,3 punti percentuali). L'occupazione delle donne sopra i 55 anni rimane stabile (44 per cento nel 2021), riflettendo gli effetti dell'allungamento dell'età pensionabile fissati dalla riforma pensionistica del 2011 (decreto-legge n. 201 del 2011, cd. riforma Fornero) (Figura 1.2.2).

Il **divario tra tasso di occupazione femminile e maschile in Italia** è in lieve diminuzione nel 2021 registrando il livello più basso dal 2018 pari a **17,7 punti percentuali**, mentre nel 2020, con 18,1 punti percentuali, il divario aveva registrato un aumento rispetto al valore pari a 17,8 punti percentuali del 2019. L'inversione di tendenza è data da una ripresa del tasso di occupazione maschile relativamente più contenuta a seguito della crisi pandemica: il **tasso di occupazione maschile** nel 2021 registra un valore pari a **67,1 per cento**, in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto al 2020 (a fronte dell'aumento di 1 punto percentuale del tasso di occupazione femminile) (Figura 1.2.1).

[75] Il lettore non troverà un riscontro esatto con i dati della Relazione 2020, poiché la nuova normativa europea (Regolamento Ue 2019/1700), in vigore dal 1° gennaio 2021, ha introdotto innovazioni metodologiche e organizzative nell'indagine Forze di Lavoro. Inoltre, per questa ragione le attività di diffusione hanno subito alcune modifiche anche nelle tempistiche. In particolare, il regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 10 ottobre 2019 e il regolamento di esecuzione (UE) 2019/2240 della commissione del 16 dicembre 2019 hanno aggiornato le definizioni sullo status lavorativo delle persone andando a incidere sulle statistiche sull'occupazione basate sulla Labour force survey – LFS dell'Eurostat (codice dataset: lfsi_emp_a). Le modifiche sono consolidate nei dati pubblicati nel 2021 e hanno interrotto la precedente serie storica. L'approfondimento dell'impatto delle nuove definizioni è stato già fatto nella Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza 2021. Si rimanda alla nota n. 52 p. 41 della Relazione sul Bilancio di Genere 2020. Tra le varie modifiche successive all'adozione del regolamento si evidenzia che sono cambiate le classi di età passando da 15-34 a 15-19 e 20-34; sono stati comunque ricostruiti i dati anche secondo la struttura precedente per assicurare la continuità delle serie storiche.

Riquadro I.II.I - Le novità della Rilevazione sulle forze lavoro 2021

A decorrere dal 1° gennaio 2021, per la rilevazione sulle Forze di lavoro, si applica il **Regolamento (UE) 2019/1700**[76] del Parlamento europeo e del Consiglio, che stabilisce requisiti più dettagliati e vincolanti per le statistiche europee su persone e famiglie.

La rilevazione Forze di lavoro 2021, in Italia come in tutti i paesi dell'Unione europea, recepisce le indicazioni del Regolamento, introducendo cambiamenti anche sulla definizione di famiglia e la definizione di occupato mediante l'utilizzo di un nuovo questionario.

In particolare, nella precedente rilevazione erano classificati come occupati anche i dipendenti assenti per più di tre mesi che mantenevano almeno il 50% della retribuzione e gli indipendenti assenti dal lavoro nel caso di attività momentaneamente sospesa. Nella nuova definizione, invece, il lavoratore assente dal lavoro per più di tre mesi viene considerato non occupato, a prescindere dalla retribuzione se dipendente o dalla sospensione dell'attività se indipendente, a meno che non si tratti di:

- assenza per alcune cause specifiche: maternità, malattia, part time verticale, formazione pagata dal datore di lavoro, congedo parentale se retribuito;

- lavoratore stagionale che nel periodo di chiusura dichiara di svolgere attività relative al mantenimento, al rinnovo o alla prosecuzione dell'attività lavorativa, ad esempio per la manutenzione degli impianti (sono esclusi gli obblighi legali o amministrativi e le attività relative al pagamento delle tasse).

Inoltre, per le famiglie con due o più persone è stato modificato il criterio per identificarne i componenti. Nella vecchia rilevazione gli elementi discriminanti per individuare la famiglia di fatto erano la convivenza abituale nonché il legame di parentela e/o affettivo che lega i componenti della famiglia. Nella nuova rilevazione la coabitazione rimane un requisito fondamentale, a questo si affianca il criterio della condivisione del reddito o delle spese (housekeeping); non è più determinante l'esistenza di una relazione di parentela o affettiva tra i membri della famiglia. Un'altra differenza rispetto ai criteri adottati in passato riguarda i lavoratori fuori sede, che nella nuova rilevazione vengono trattati in maniera del tutto analoga agli studenti fuori sede. Per entrambi, infatti, la dimora abituale resta quella di origine e non quella temporanea dove vivono per necessità lavorative o formative, anche se l'assenza si protrae per più di un anno.

Per rendere confrontabili le nuove stime rispetto ai dati riferiti agli anni passati l'Istat ha provveduto a **ricostruire le serie storiche dei principali indicatori** del mercato del lavoro a partire dal 2004. I dati mensili sono stati ricalcolati per il periodo da gennaio 2004 a dicembre 2020; i dati trimestrali dal primo trimestre 2004 al IV trimestre 2020.

Le variazioni registrate tra il 2021 e il 2020 risentono della generale diminuzione delle cessazioni riscontrata nell'anno 2020 rispetto all'anno 2019, in larga parte dovuta al divieto di licenziamento

[76] Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 ottobre 2019 che istituisce un quadro comune per le statistiche europee sulle persone e sulle famiglie, basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, che modifica i regolamenti (CE) n. 808/2004, (CE) n. 452/2008 e (CE) n. 1338/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, e che abroga il regolamento (CE) n. 1177/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio (Testo rilevante ai fini del SEE) (OJ L 261 14.10.2019, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1700/oj)

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

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

Rispetto all'orario di lavoro, le lavoratrici in part time (con e senza figli) che nel 2021 hanno cessato il rapporto di lavoro, sono state 516.497 (+162.401 rispetto alle lavoratrici full time che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro). Se si considera quanto incide sul totale delle cessazioni la presenza di figli tra 0 e 3 anni, nel 2021 le cessazioni delle lavoratrici donne con figli in tale fascia sul totale delle cessazioni è pari al 6,2 per cento nel caso di contratti di lavoro full time e pari a 3 per cento nel caso di contratti di lavoro part time[78].

Il **mercato del lavoro europeo**, rispetto a quello italiano, è caratterizzato da una più elevata occupazione femminile e da un minore divario di genere. Nel 2021, considerando i 27 Paesi dell'Unione Europea, le donne occupate sono il **63,4 per cento**, 14 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane, mentre il **divario di genere** nell'occupazione è pari a **9,9 punti percentuali**, ben inferiore rispetto ai 17,7 punti percentuali registrati in Italia.

È nei Paesi dell'Europa del Sud che permangono i divari di genere più ampi nei tassi di occupazione per l'anno 2021. In particolare, in **Grecia** il divario di genere è pari a **18,2 punti percentuali**, nonostante la dinamica positiva dell'occupazione femminile nell'ultimo decennio (dal 41,2 per cento del 2012 al 48,2 per cento del 2021); in **Spagna** è pari a **9,6 punti percentuali**, mentre in **Portogallo** è pari a soli **5,0 punti percentuali**, grazie a un tasso di occupazione femminile ben più alto (67,7 per cento) rispetto a Grecia e Italia. Anche i Paesi dell'Europa dell'Est presentano rilevanti divari di genere nel tasso di occupazione; in particolare, Romania e Polonia registrano rispettivamente divari pari a 18,6 e 13,0 punti percentuali. Dal 2009 in questi due Paesi la crescita consistente dell'occupazione ha infatti riguardato soprattutto gli uomini.

Nel 2021, i Paesi che registrano i **divari di genere inferiori tra i 27 paesi dell'Unione Europea** sono la **Lituania**, la **Finlandia** e la **Lettonia**, con valori pari rispettivamente a **1,0, 1,9** e **3,9 punti percentuali**. In generale, nei Paesi scandinavi non sono presenti rilevanti differenze tra i tassi di occupazione delle donne e quelle degli uomini. In Svezia il divario di genere è di 4,1 punti percentuali e il tasso di occupazione femminile è pari al 73,3 per cento, un valore inferiore solo a quello dei **Paesi Bassi**, pari al **76,6 per cento**; in Danimarca, invece, il divario di genere è di 5,8 punti percentuali con una percentuale di donne occupate pari al 72,6 per cento. Anche la **Germania** presenta un

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

[78] *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2021.* Ispettorato Nazionale del Lavoro. https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf

elevato tasso di occupazione femminile, **72,2 per cento**, e un divario di genere contenuto, pari a **7,1 punti percentuali**, in consistente riduzione grazie alla continua crescita delle donne occupate. Anche nel 2021 la percentuale delle donne tedesche occupate è cresciuta di 1,3 punti percentuali rispetto al 2020. La Francia registra un divario di genere occupazionale inferiore rispetto a quello della Germania (5,6 punti percentuali nel 2021) ma il tasso di occupazione femminile (pari al 64,5 per cento) è inferiore rispetto a quello tedesco (Figura 1.2.3).

Per quanto riguarda i diversi contesti territoriali in Italia, continuano a persistere forti divari nei tassi di occupazione femminile tra il Nord (e il Centro) e il Mezzogiorno. Nel 2021 il tasso di occupazione delle donne al **Nord** è il più elevato tra le tre ripartizioni territoriali e pari a **59,3 per cento,** registrando un **aumento rispetto al 2020 (+1,0 punti percentuali).** Tuttavia, anche al **Nord** il **divario di genere** rimane rilevante e pari a **14,2 punti percentuali**. Il tasso di occupazione femminile nel **Mezzogiorno** è pari al **33,0 per cento**, in aumento di 1,1 punti percentuali rispetto al 2020. Il **divario di genere** al Sud e nelle isole è ancora maggiore che nel resto del Paese e nel 2021 è pari a **23,8 punti percentuali**, mentre nel 2020 era pari a 23,7 punti percentuali (Figura 1.2.4).

Il tasso di occupazione femminile nel Nord Italia appare pertanto maggiormente in linea con la media UE-27 (anche se al di sotto). Al contempo, tale divario di genere r è più accentuato rispetto alla media UE-27 poiché il tasso di occupazione maschile nel Nord Italia (73,5 per cento) è lievemente maggiore rispetto alla media UE-27 (73,3 per cento) (Figura 1.2.4).

Le quota di donne che non svolge ricerca attiva di lavoro è rilevante e per le più giovani e residenti nel Mezzogiorno è un fenomeno ancora più intenso. Durante il 2021 le donne tra i 15-19 anni hanno registrato la riduzione minore del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro rispetto al 2020 (-0,1 punti percentuali). Le donne con figli incontrano maggiori difficoltà sul mercato del lavoro: nel 2021 le donne tra i 25 e i 49 anni risultano occupate nel 73,9 per cento dei casi se non hanno figli mentre lo sono nel 53,7 per cento se hanno almeno figli di età inferiore ai 6 anni.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (TMP) della popolazione tra 15 e 74 anni[79] è calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili"[80] (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare) e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili" per la popolazione tra 15 e 74 anni; esso rappresenta una misura più ampia del tasso di disoccupazione, tenendo conto anche della "disoccupazione latente". A seguito dell'aumento registrato nel 2020 a causa della pandemia, nel 2021 si registra un lieve calo di questo indicatore. Nel 2021 il **TMP femminile** è pari al **23 per cento**; il **TMP maschile** è, invece, pari al **16,5 per cento**, in diminuzione rispetto al 2020 (16,7 per cento). Il divario di genere (6,5 punti percentuali) è lievemente diminuito nell'ultimo anno, e rappresenta il valore più basso dal 2008. Tuttavia, questo risultato non deriva da un sostanziale miglioramento della situazione delle donne ma piuttosto da una scarsa performance del TMP maschile. Inoltre, l'aumento del TMP in questo ultimo anno di pandemia ha rappresentato la prima inversione di tendenza dal 2014, anno in cui l'indicatore ha raggiunto il picco del 27,3 per cento per le donne e

[79] Questo indicatore rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inclusi nel ciclo di programmazione economico-finanziaria a partire dal 2017 (artt. 10 bis e 10 ter della legge n. 196 del 2009) e appartiene al dominio "lavoro e conciliazione dei tempi di vita", insieme all'indicatore disoccupazione relativa delle madri (rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne di 25-49 anni senza figli), di seguito analizzato.

[80] 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.

del 19,3 per cento per gli uomini e dopo il quale si era registrata una costante riduzione. Nel complesso, non sono stati ancora raggiunti i livelli precedenti la crisi economica del 2008 (21,6 per cento per le donne e 11 per cento gli uomini) e la riduzione del divario di genere osservata nell'arco del decennio è dovuta soprattutto al più lento miglioramento della componente maschile (Figura 1.2.5).

Con riferimento alle diverse classi di età si osserva che nel 2021 **le donne più giovani, tra i 15-19 anni, hanno registrato il valore più alto** del TMP femminile, pari al **73,9 per cento** facendo riscontrare anche **una lieve diminuzione post emergenza sanitaria** (0,1 punti percentuali). Questo è in parte legato al fatto che le giovani, in questa fascia d'età, sono impegnate in percorsi di studio e più raramente svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro. I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono pari a 46,2 e 28,20 per cento (rispettivamente di -2 e -1,70 rispetto al 2020). Il TMP risulta, invece, pari a 21,7 per cento per le donne tra i 35 e i 44 anni, e a 19,8 per cento per le donne tra i 45 e i 54 anni, in riduzione in entrambi i casi rispetto al 2020 (rispettivamente di 0,9 e 0,4 punti percentuali). I valori più bassi nel 2021 sono quelli relativi alle donne sopra i 55 anni, per le quali si registra un tasso di mancata partecipazione pari al 16,4 per cento, in aumento rispetto al 2020 (+1,1 punti percentuali).

Anche gli uomini registrano un TMP che varia secondo le classi di età e che risulta più alto per i giovani. Dopo l'aumento a seguito della pandemia del valore dell'indicatore per i giovani tra i 15-19 anni, nel 2021 si attesta al 63,1 per cento mentre nel 2020 era pari al 66,6 per cento (-3,5 punti percentuali). I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono pari a 38,2 e 21,8 per cento (rispettivamente di -2,4 e -1,1 rispetto al 2020). Gli uomini sopra i 55 anni hanno un valore pari al 13,6 per cento, in aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2020. Il valore più basso tra tutte le classi di età è registrato dagli uomini tra i **45-54 anni**, per i quali il valore nel 2021 era pari all'11,9 per cento, in riduzione di 0,3 punti percentuali rispetto al 2020. (Figura 1.2.6a e Figura 1.2.6b).

Nel confronto tra le aree territoriali del Paese le donne del Mezzogiorno registrano i maggiori livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro e anche un più ampio divario rispetto agli uomini. Nel 2021 **il TMP nel Mezzogiorno raggiunge il 40,8 per cento per le donne** (-1,1 punti percentuali rispetto al 2020) contro il **28,3 per cento per gli uomini** (-0,5 punti percentuali rispetto al 2020). Il valore di tale indicatore è meno della metà nel Centro Italia (19,2 per cento per le donne e 13,6 per cento per gli uomini) ed è ancora più basso al **Nord**, dove si attesta al **13,7 tra le donne** e al **9,20 per cento tra gli uomini** (Figura 1.2.7).

Per quanto riguarda la **situazione sul mercato del lavoro delle donne con figli**, si riscontrano ancora evidenti criticità che si sono acuite a seguito della crisi pandemica. In questo ambito dove i divari di genere continuano a essere ampi è previsto un investimento all'interno del quadro del PNRR[81].

Oltre al divario di genere, dall'analisi dei dati emerge anche un marcato divario in termini di occupazione tra donne con e senza figli, che viene ulteriormente acuito quando si considerano anche altre dimensioni come l'età, la collocazione territoriale e il titolo di studio. Nel 2021 l'**occupazione relativa delle madri (ORM)**, il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-

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

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[82], è pari a **73,0 per cento**, in peggioramento rispetto al 2020 (- 1,2 punti percentuali). In particolare, il **tasso di occupazione delle donne senza figli** nella classe di età 25-49 anni è pari a **63,7 per cento** (+1,8 punti percentuali rispetto all'anno precedente) e per quelle **con figli** è pari a **59,8 per cento** (+1,1 punti rispetto al 2020), il che suggerisce un impatto positivo della ripresa a seguito della crisi pandemica più accentuato per le donne senza figli rispetto alle madri nella stessa classe di età. Da segnalare anche che complessivamente, il **tasso di occupazione delle donne italiane nella classe di età 25-49** anni nel 2021 è di **14,8 punti percentuali più basso della media UE-27** (59,8 per cento contro 74,6 per cento) ed è **il più basso dell'UE-27**[83].

Per l'indicatore ORM si rilevano anche **differenze notevoli a seconda dell'età**. Per le **donne più giovani** (25-34 anni) il rapporto è pari al **60,4 per cento** (+2,3 punti percentuali rispetto al 2020), segnalando come la maternità sia un fattore molto condizionante nelle fasi iniziali della vita lavorativa. Per chi ha tra i 45 e 49 anni, invece, il tasso di occupazione delle donne con un figlio in età prescolare è molto più vicino al tasso di occupazione delle donne senza figli (ORM è pari a 89,8 per cento, -9,7 punti percentuali rispetto al 2020). (Figura 1.2.8).

Le donne con figli in età prescolare che vivono nel **Mezzogiorno** mostrano ancor maggiori difficoltà ad entrare o nel rimanere nel mercato del lavoro. L'occupazione relativa delle madri nel Sud e nelle Isole è infatti pari al **65,2 per cento** nel 2021, mentre al **Nord** e al **Centro** si registrano valori superiori, pari rispettivamente al **77,6 per cento** e all' **84,5 per cento** nel 2021 (Figura 1.2.9). Inoltre, a seguito della pandemia, tra il 2020 e il 2021, si è osservata una dinamica differenziata dell'indicatore ORM tra le diverse ripartizioni territoriali, che si caratterizzano per situazioni strutturali molto distanti: mentre al Nord e al Sud si registra una contrazione rispetto al 2020 (rispettivamente di -2,6 e-2,4 punti percentuali), al Centro si osserva un aumento dell'indicatore ORM (+3,5 punti percentuali). Al contempo, in tutte e tre le ripartizioni si verificano aumenti dei tassi di occupazione femminile (+1,1 punti percentuali al Nord, +0,7 punti percentuali al Centro e +1,1 punti percentuali nel Mezzogiorno).

Un'altra dimensione che determina un divario molto accentuato per le donne con figli in età prescolare è quella dell'istruzione: il tasso di occupazione passa dal 25 per cento per quelle con al più la licenza media al 79,3 per cento per le laureate e, parallelamente, l'ORM passa dal 48,7 per cento per quelle con al più la licenza media al 92,8 per cento per le laureate.

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

[82] Veda nota 6

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

di ricerca di lavoro mentre, i motivi familiari rappresentano una causa poco frequente di inattività per gli uomini[84].

Il 23,2 per cento delle donne viene assunta tramite incentivo o sgravio fiscale o agevolazione fiscale, principalmente tramite il contratto di apprendistato, la Decontribuzione sud e l'esonero donne della legge n. 92 del 2012 (cd. Riforma Fornero)

L'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori viene sostenuta tramite variegati strumenti di politica economica come gli incentivi al lavoro, che possono essere temporanei, per affrontare cicli economici avversi, oppure stabili nel tempo quando intervengono a sostegno di particolari segmenti del mercato del lavoro. Tali strumenti possono assumere la forma degli sgravi contributivi, e quindi ridurre il costo del lavoro per la parte previdenziale, oppure degli sgravi fiscali, tramite il meccanismo dei crediti d'imposta. **Dopo la crisi del 2008** e degli anni successivi, in Italia sono stati introdotti degli **incentivi alle assunzioni con l'obiettivo di sostenere l'occupazione** e uscire dalla recessione. Tra questi rientrano le misure contenute nella legge di Stabilità 2015 (legge n. 190 del 2014), nella quale si prevedeva un incentivo economico all'assunzione dei lavoratori sia per i nuovi dipendenti, sia per la conversione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. L'intervento ha avuto **un impatto positivo sull'occupazione ma limitato nel tempo, non cambiando strutturalmente il mercato del lavoro italiano**. Questo è un limite riscontrato per la maggior parte degli incentivi all'occupazione, e a maggior ragione per gli interventi a favore dell'occupazione femminile, il cui basso livello rappresenta un problema strutturale, accentuato dalla crisi scaturita dalla pandemia[85].

Tavola 1.2. I principali incentivi all'occupazione[86]

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

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

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

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

		anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto. Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).	
Esonero giovani	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1° gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo "Occupazione Neet".
	L.178/2020 (art.1 cc. 10- 15)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021-2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	Non è cumulabile con altri esoneri
Incentivo Donne	L.92/2012 (art.4 cc.8-11)	Agevolazione del 50% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, lavoratori over-50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate. La durata dell'incentivo è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Deve determinare un incremento occupazionale netto.	-Incentivo per assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi (L.407/1990); -Incentivo per assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (L.223/1991).
	L.178/2020 (art.1 cc. 16- 19)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che assumano a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, "*donne lavoratrici*	Cumulabilità nei limiti della contribuzione residua dovuta con: - Incentivo all'assunzione

		svantaggiate " (come indicato nell'art.4 L.92/2012). L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; Incentivo all'assunzione di disabili.
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	DD ANPAL 52/2020	Incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2020 su tutto il territorio nazionale, di lavoratori disoccupati ai sensi dell'art.19 dl.150/2015. Se l'età del lavoratore è maggiore di 25 anni deve risultare anche privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'incentivo è pari alla contribuzione dovuta per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Deve rispettare l'applicazione degli aiuti di Stato e determinare un incremento occupazionale netto.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza.
Esonero art.6 DL104/2020	DL.104/2020 (art.6 c.1)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che effettuino assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di sei mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua.	La cumulabilità con altri esoneri è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
Esonero art.7 DL104/2020	DL.104/2020 (art.7 c.1) DL.4/2022 (art.4 c.2)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che effettuino assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di tre mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Il DL. 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.	La cumulabilità con altri esoneri, è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
Decontribuzione Sud	DL.104/2020 (art.27 c.1)	Agevolazione contributiva del 30% in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instauranti, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo

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

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

- l'**occupazione stabile giovanile** (su tutti, l'esonero strutturale di cui alla legge n. 205 del 2017, c.d. "GECO" e l'esonero di cui alla legge n. 178 del 2020);
- determinati **segmenti del mercato del lavoro** (tra questi, l'incentivo per le assunzioni di persone over 50 anni, di disoccupati da oltre dodici mesi e delle donne in particolari condizioni, incentivi come la decontribuzione Sud per sostenere il mercato del lavoro del Mezzogiorno e da ultimo, l'incentivo IO Lavoro di cui al decreto direttoriale ANPAL n. 52 del 2020 volto all'assunzione di soggetti disoccupati).

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

Il **contratto di apprendistato**[87] **(APP)** è finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Può essere stipulato dai datori di lavoro che intendano assumere lavoratori entro i 29 anni d'età e prevede un periodo di formazione iniziale al termine del quale, in accordo tra le parti, si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Con il Jobs Act la possibilità di essere assunti con contratto di apprendistato è stata estesa anche in favore di disoccupati percettori di Naspi, Asdi, Dis-Coll[88] o mobilità senza limiti di età, al fine di garantire il reinserimento di lavoratori percettori di sussidio di disoccupazione nel mercato del lavoro. Il contratto di apprendistato può essere di tre tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: è rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni d'età con durata fino a un massimo di 3 anni ovvero a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale;
- contratto di apprendistato professionalizzante: può essere stipulato nei confronti di giovani tra i 18 e i 29 anni e, se in possesso di qualifica professionale, anche a partire dall'età di 17 anni. La qualifica prevista da questa tipologia di apprendistato è differente sulla base di quanto previsto dai CCNL di categoria e stessa cosa per quanto riguarda retribuzione e durata, che di solito non può essere maggiore di 3 anni ovvero 5 per i profili professionali

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

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

caratterizzanti la figura dell'artigiano e minore di 6 mesi. Il contratto, redatto in forma scritta, dovrà indicare la qualifica prevista al termine dell'apprendistato e il profilo formativo;

- contratto di apprendistato per l'alta formazione e ricerca: questa tipologia di contratto è rivolta a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed ha come obiettivo quello di permettere il conseguimento del diploma di istruzione secondaria, la laurea, un master, il dottorato di ricerca e il praticantato per l'accesso agli ordini professionali. La durata di questo tipo di apprendistato varia sulla base del titolo di studio che si intende conseguire e per quanto riguarda la retribuzione la disciplina è rimandata al CCNL e al livello di inquadramento.

Per tutte le tipologie di contratto di apprendistato è prevista un'aliquota contributiva agevolata, sia per l'azienda che per il dipendente. La normativa sull'apprendistato permette di inquadrare l'apprendista assunto fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, secondo la contrattazione collettiva. Sono previsti anche incentivi normativi, secondo i quali gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per il periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (per esempio nella base di computo del numero dei lavoratori per l'individuazione degli obblighi di assunzione delle persone disabili prevista dalla legge n. 68 del 1999). Infine, dal punto di vista fiscale, le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. La legge di bilancio 2020[89] ha introdotto una nuova agevolazione per i contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale stipulati da imprese con un numero di dipendenti non superiore a 9, prevedendo uno sgravio totale della contribuzione datoriale per tre anni.

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

Negli ultimi anni sono stati introdotti diversi **incentivi per sostenere il mercato del lavoro del Mezzogiorno**. Nel 2017 era stata introdotta una prima forma di sgravio contributivo per chi assumeva al Sud soggetti disoccupati[90] ed era denominata "Occupazione Sud". L'importo massimo previsto per il datore di lavoro era di 8.060 euro su base annua. Negli anni a seguire sono state introdotte ulteriori agevolazioni per l'assunzione di lavoratori disoccupati effettuate nelle Regioni del Mezzogiorno. Nel 2018, infatti, è stato introdotto l'incentivo "occupazione Mezzogiorno", mentre nel 2019 è stato introdotto l'incentivo "Occupazione sviluppo Sud"[91], destinato a chi assume

[89] Legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 8.

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

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

lavoratori disoccupati senza vincoli di età, con contratto a tempo indeterminato, nelle regioni del Sud Italia e Isole suddivise in "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna). Le assunzioni dovevano essere effettuate nell'anno 2019 e la prestazione lavorativa essere svolta in una delle regioni sopra elencate. Non sono rilevanti la residenza del lavoratore o la sede legale del datore di lavoro. Il datore di lavoro riceve un incentivo che è pari alla contribuzione previdenziale, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Nel 2020, dal mese di ottobre fino a dicembre dello stesso anno, era stata prevista la "**Decontribuzione Sud**", un'agevolazione contributiva pari al 30 per cento di quanto dovuto dal datore di lavoro, esclusi i premi INAIL, sempre per le otto regioni del Sud e Isole. In questo caso non riguardava solo gli assunti ma era relativa a tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico[92].

Per quanto riguarda gli incentivi all'occupazione giovanile, la misura "**esonero giovani" (GECO)** [93] vuole promuovere l'occupazione giovanile stabile attraverso sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti a decorrere dal 1° gennaio 2018. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico. Alle imprese è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di assunzione, l'esonero dal versamento del **50 per cento** dei complessivi **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, esclusi, quindi, premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **3.000 euro su base annua**. L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età, limite innalzato a 35 anni per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2020[94], e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa (a tal fine non sono considerati gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato). L'incentivo è riconosciuto per l'assunzione di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (sono, pertanto, escluse le assunzioni di dirigenti) ed è applicabile a tutti i datori di lavoro privati anche non imprenditori (ad esempio, studi professionali). L'esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel rispetto del limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche in caso di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. Viene riconosciuto anche nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. In quest'ultimo caso l'esonero è elevato nella misura del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per 36 mesi, nel limite massimo di 3.000 euro. La normativa[95] non riconosce l'incentivo ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti

https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fCircolari%2fCircolare%20numero%20102%20del%2016-07-2019.htm

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

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

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

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

all'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per motivi oggettivi. Inoltre, il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione non potrà procedere al licenziamento per motivi oggettivi del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.

Il quadro normativo delineato non deve essere confuso con la successiva adozione, nel Decreto dignità[96], di un ulteriore e diverso esonero contributivo previsto per il 2019 e il 2020 e abrogato con la legge di bilancio per il 2020[97]. Il decreto ha previsto per un periodo massimo di 36 mesi - ai datori di lavoro privato che, negli **anni 2019 e 2020**, assumessero **lavoratori under 35** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti - un esonero dal versamento del **50 per cento** dei **complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro e sempre entro il limite massimo di 3.000 euro su base annua. Anche in questo caso l'esonero previsto spetta con riferimento ai soggetti che, oltre a non aver compiuto il trentacinquesimo anno di età alla data della prima assunzione, **non siano stati occupati** a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Questa ulteriore fattispecie che – come è evidente – si sovrappone alla disciplina della legge di Bilancio 2018, non è, tuttavia, mai divenuta concretamente operativa e gli articoli sono stati abrogati con legge di bilancio 2020.

Un'altra misura relativa all'occupazione giovanile è il programma Nazionale "**Garanzia Giovani**", che rientra nel piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile[98]. È rivolto a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un percorso scolastico o formativo, i cosiddetti *Neet* (*Not in Education, Employment or Training*) con età compresa tra i 15 e i 29 anni. Il piano europeo prevede diversi finanziamenti per i Paesi membri con tassi di disoccupazione superiori al 25 per cento, che vengono investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro. In Italia la misura è partita a maggio 2014 ed è tuttora in vigore, anche se la misura consistente nell'incentivo all'occupazione non risulta più operativa dal 2020.

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

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

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

Il piano è un'importante occasione anche per le imprese che, beneficiando delle agevolazioni previste nelle diverse Regioni, possono investire su giovani motivati e rinnovare così il loro capitale umano. Sono previsti bonus occupazionali per le nuove assunzioni e incentivi specifici per

[96] Decreto-legge n. 87 del 2018 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", art. 1-bis.
[97] Legge di bilancio per il 2020, legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 10.
[98] https://www.anpal.gov.it/garanzia-giovani.

l'attivazione di tirocini e contratti di apprendistato o la trasformazione di un tirocinio in contratto di lavoro; inoltre, strumenti di accesso al credito sono messi a disposizione dei giovani per favorire l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego. Nel dettaglio per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra maggio 2014 e gennaio 2017 viene riconosciuto un bonus ai datori di lavoro variabile da 1.500 euro a 6.000 euro, in funzione del grado di occupabilità del giovane (che dipende dalla profilazione dello stesso).

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

Con la **riforma del lavoro cosiddetta Riforma Fornero** (legge n. 92 del 2012, articolo 4, commi da 8 a 11) è stata prevista e resa strutturale **un'agevolazione contributiva per le aziende che assumono lavoratori ultracinquantenni, disoccupati da più di dodici mesi**. La misura è stata pensata per favorire il reingresso nel mondo del lavoro di soggetti caratterizzati da una minore occupabilità. Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato). Il suddetto incentivo è riconosciuto anche in relazione alle **assunzioni di donne di qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni svantaggiate o impiegate in settori o professioni in cui vi sia una disparità di genere pari almeno al 25 per cento, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Riquadro I.II.II - Il ruolo delle colleghe e delle dirigenti donne sulle carriere future delle lavoratrici[99]

In Italia permangono importanti disuguaglianze occupazionali tra uomini e donne. Il tasso di occupazione femminile è attualmente al 49,4 % (Istat, 2021), 18 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile, la differenza maggiore tra le nazioni europee.

Precedenti studi hanno sottolineato l'importanza delle norme culturali (Boelmann, Raute e Schönberg, 2021[100]) e il ruolo dei figli nell'influenzare l'occupazione femminile (Kleven, Landais e Søgaard, 2019[101]). Questo approfondimento si concentra sulla **composizione di genere della forza lavoro dell'impresa come possibile canale di diminuzione della disuguaglianza occupazionale tra uomini e donne**. In particolare, si chiede se iniziare la carriera lavorativa in un'impresa con una

[99] A cura di Tafti, A.E. Distefano, M. Surovtseva, T. (2022) - Progetto Visitinps Scholar. "Il ruolo delle colleghe e delle dirigenti donne sulle carriere future delle lavoratrici".

[100] Boelmann, Barbara, Anna Raute, and Uta Schonberg. 2021 "Wind of Change? Cultural Determinants of Maternal Labor Supply." CESifo Working Paper No. 9094

[101] Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Søgaard. 2019. "Children and gender inequality: Evidence from Denmark." American Economic Journal: Applied Economics 11(4)

maggior percentuale di colleghe e dirigenti donne abbia un effetto positivo sulla futura carriera lavorativa delle donne. Precedenti studi hanno infatti dimostrato che le donne competono con maggiore successo contro altre donne (Gneezy, Niederle e Rustichini, 2003[102]). Studi che si sono concentrati sul ruolo delle dirigenti donne hanno dimostrato che **le dirigenti donne sono maggiormente in grado di riconoscere e compensare le capacità delle lavoratrici** (Flabbi, Macis, Moro e Schivardi, 2019[103]). Inoltre, le dirigenti donne possono diventare un modello di ispirazione per le neoassunte, in grado di influenzarne positivamente la carriera futura (Athey, Avery and Zemsky, 2000[104]).

Questa analisi si basa sui dati dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS)la ricchezza delle informazioni disponibili permette di **osservare la percentuale di colleghe e dirigenti donne nell'impresa del primo impiego della lavoratrice** (le variabili d'interesse) **e di studiarne l'effetto sulla carriera futura**, dai 2 ai 10 anni dal primo impiego. Per isolare l'effetto delle variabili d'interesse, la strategia empirica si basa sulla variazione all'interno dell'impresa - non la variazione tra imprese - controllando per le caratteristiche d'impresa che ne spiegano l'andamento economico e che possono influenzare la carriera della lavoratrice indipendentemente dalle variabili d'interesse, come la crescita occupazionale e salariale.

I risultati preliminari mostrano che la composizione di genere dell'impresa del primo impiego ha un effetto statisticamente significativo sulla futura carriera della lavoratrice. In media, **una maggiore presenza di colleghe ha un effetto negativo sulla carriera delle lavoratrici**. Mentre **iniziare la propria carriera in un'impresa con dirigenti donne ha un effetto positivo**.

La probabilità di essere occupate è più bassa per le lavoratrici che iniziano un impiego contemporaneamente ad altre donne. Inoltre, la probabilità di lavorare a tempo pieno, e quindi di avere un reddito maggiore diminuisce di 1 punto percentuale per le lavoratrici che iniziano un impiego contemporaneamente ad altre donne. Dato il numero di donne occupate a tempo pieno ogni anno, questo si traduce in una diminuzione del 2,3% di donne occupate a tempo pieno. Questo effetto negativo della presenza di un alto numero di colleghe donne diminuisce e diventa statisticamente non significativo nel lungo periodo.

La quota di donne tra i dirigenti causa invece un effetto opposto. **Iniziare la propria carriera in imprese con più dirigenti donne aumenta la probabilità per la lavoratrice di essere occupata in futuro**. La probabilità di lavorare a tempo pieno aumenta di **2 punti percentuali** per le lavoratrici che iniziano un impiego in un'impresa con una maggior percentuale di dirigenti donne. Questo effetto positivo rimane significativo e aumenta nel tempo, rappresentando un aumento medio del 5% di donne occupate a tempo pieno nei 10 anni dopo il primo impiego.

Infine, le donne che iniziano la loro carriera in aziende con una percentuale di dirigenti donne più alta hanno una **probabilità maggiore di tornare a lavorare dopo la maternità**. La probabilità di tornare a lavorare a tempo pieno per le madri aumenta di 3 punti percentuali. Questo è un risultato importante, dato che la metà delle madri in Italia non lavora (Istat, 2021).

In conclusione, i risultati preliminari della ricerca mostrano che iniziare la carriera lavorativa in un'impresa contemporaneamente ad altre lavoratrici ha un effetto negativo, ma temporaneo,

[102] Gneezy, Uri, Muriel Niederle, and Aldo Rustichini. 2003. "Performance in competitive environments: Gender differences." The Quarterly Journal of Economics 118(3)

[103] Flabbi, Luca, Mario Macis, Andrea Moro, e Fabiano Schivardi. 2019 "Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance." The Economic Journal 129, no.622(2390-2423)

[104] Athey, Susan, Christopher Avery, and Peter Zemsky. 2000. "Mentoring and diversity." American Economic Review 90(4)

sull'occupazione futura della lavoratrice. Un maggior numero di dirigenti donne, invece, ha un effetto positivo sulla carriera futura, effetto che aumenta e rimane significativo nel tempo, anche quando la lavoratrice viene assunta in un'altra impresa. Questo sembra suggerire che le dirigenti donne agiscano come **modelli positivi a cui aspirare per le neoassunte** e, quindi, che eventuali **quote femminili per ruoli manageriali potrebbero avere effetti positivi**.

Con la legge di bilancio per il 2021, legge n. 178/2020, è stato introdotto un nuovo incentivo denominato "**Incentivo Giovani Under 36**", gestito direttamente dall'INPS, volto a promuovere l'occupazione giovanile stabile. La misura prevede uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono giovani con meno di 36 anni, sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato sia per trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Sono comprese le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022 e dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Può essere richiesto da qualsiasi datore di lavoro privato e su tutto il territorio nazionale. Le aziende beneficiarie si vedono riconosciuto l'esonero contributivo in misura del 100% per un importo massimo pari a 6mila euro l'anno e per un periodo massimo di 36 mesi.

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

In base ai **dati INPS** di cui si dispone[105] **le assunzioni registrate nel 2021 derivano per circa il 24 per cento dall'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione**: sono infatti 1,7 milioni le assunzioni per le quali si è fatto ricorso a misure di vario titolo **su un totale di 7,2 milioni assunzioni**. Tra queste, **685 mila sono assunzioni di donne**, che corrispondono al **23,2 per cento del totale delle donne assunte,** e **1 milione sono assunzioni di uomini**, ovvero il **24,7 per cento del totale degli uomini assunti**. Nel 2020 le assunzioni collegate all'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione erano state numericamente inferiori, pari a circa 742 mila, e le assunzioni totali, comprese quelle senza incentivi, erano pari a 5,7 milioni. A questo esito può aver contribuito il fatto che nel 2021 sono state introdotte misure speciali e temporanee anche in tema di fiscalità agevolata, incentivi e sgravi contributivi, come le agevolazioni per l'assunzione a tempo indeterminato di donne e giovani, per fronteggiare gli effetti economici della pandemia.

Nel 2021, nonostante il perdurare della pandemia, si riscontra un ulteriore forte aumento del numero di rapporti agevolati: una variazione pari a +134,2 per cento rispetto al 2020 e a +185,3 per cento rispetto al 2019. Ciò è dovuto fondamentalmente all'estensione anche al 2021 dell'esonero "Decontribuzione Sud" attivato nell'ultimo trimestre 2020 (la legge 178/2020 ne ha previsto l'applicazione fino al 2029) e che rappresenta ben il 65,4 per cento dei rapporti agevolati nell'anno.

[105] https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/assunzioni-in-base-all-agevolazione-contributiva

Tra tutti gli strumenti analizzati è la **Decontribuzione Sud** lo **strumento più utilizzato**, adottato per il **56,6 per cento delle donne assunte con fiscalità agevolata, incentivi o regimi di sotto contribuzione** e per il 71,2 per cento degli uomini con le stesse caratteristiche. Rispetto al 2020 le assunzioni avvenute tramite la Decontribuzione Sud sono aumentate. Nel 2020, infatti, esse corrispondevano al 21 per cento delle assunzioni delle donne tramite fiscalità agevolata, incentivi o sgravi contributivi e al 31,1 per cento nel caso degli uomini. Rilevanti sono anche le **assunzioni delle donne** che avvengono **tramite il contratto di apprendistato** (nel 2021 pari al **21,1 per cento** delle assunzioni delle donne e il 20,9 per cento delle assunzioni degli uomini). L'**agevolazione contributiva prevista dalla legge n. 92 del 2012** (c.d. Riforma Fornero) nel **2021** viene ancora utilizzata per il **7,4 per cento delle assunzioni di donne con strumenti di vario tipo** ed è in calo rispetto al 17 per cento del 2020. Come sopra illustrato, durante la pandemia sono stati, infatti, introdotti degli strumenti specifici di esonero dal versamento dei contributi previdenziali e incentivi all'assunzione. In particolare, il **5,6 per cento delle assunzioni a tempo indeterminato delle donne** avviene tramite l'**incentivo Giovani Under 36 (L.178/2020)** e un ulteriore **5,8 per cento di assunzioni di donne** avviene con l'utilizzo, da parte del datore di lavoro, **dell'incentivo Donne (L. 178/2020**).

La misura **Esonero giovani (L.205/2017)** è ancora attiva e utilizzata per lo **0,7 per cento delle donne assunte nel 2021,** fortemente in calo rispetto al 2020 quando era pari al 6,1 per cento[106].

L' esonero dal pagamento dei contributi per assunzioni di personale in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria (**Esonero sostituzione astensione obbligatoria L.53/2000**) è una misura particolare poiché è a sostegno di assunzioni con contratti a tempo determinato. Si tratta infatti della sostituzione temporanea, per esempio, delle lavoratrici in congedo di maternità e riguarda soprattutto le donne. Questo esonero rappresenta il **2,1 per cento delle assunzioni per le donne nel 2021** e solo lo 0,2 per cento per gli uomini. (Tavola 1.2.1a, Tavola 1.2.1b e Tavola 1.2.1c).

Nonostante i numerosi incentivi previsti rimangono non risolti i nodi strutturali fondamentali dell'occupazione del mercato del lavoro italiano, accentuati dalla crisi a seguito della diffusione del virus Covid-19. Il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) interviene in maniera differente sui problemi dell'occupazione femminile e giovanile**. Attraverso il c.d. **gender procurement** si prevede una clausola di **condizionalità** per l'occupazione aggiuntiva creata dal PNRR[107], ovvero una quota obbligatoria (30 per cento) di assunti tra i giovani under 36 e le donne per l'esecuzione dei nuovi progetti. Sono introdotti anche criteri di **premialità** per il candidato al progetto, come l'assegnazione di punteggi aggiuntivi per chi si impegnerà a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti[108]. Nell'ambito del PNRR, sono stati adottati nel 2021, rispettivamente il 5 novembre e il 14 dicembre, i decreti interministeriali che istituiscono il programma **'Garanzia di occupabilità dei lavoratori' (GOL)** e che approvano il **Piano Nazionale nuove competenze**. Il programma GOL costituisce un nuovo strumento di politica attiva, che mira a fornire nuovi servizi per l'incontro di domanda e offerta di lavoro per agevolare la transizione occupazionale, garantire i livelli essenziali dei servizi offerti dai centri per l'impiego pubblici e promuovere una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro. Il Piano nazionale nuove Competenze rappresenta il naturale complemento del programma GOL definendo

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

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

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

i livelli essenziali di formazione professionale e favorendo l'istituzione di partenariati pubblico – privati. Entro la fine del 2022 dovranno essere adottati Piani regionali per la piena attuazioni di GOL e dovranno essere raggiunti almeno il 10 per cento dei beneficiari complessivi del Programma.

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

Il modo di lavorare è cambiato negli anni richiedendo ai lavoratori una maggiore flessibilità tramite nuove forme contrattuali, nuove modalità di fornire la prestazione lavorativa e una diversa durata dei contratti. Ciò ha portato una maggiore possibilità di impiego ma anche una diversa stabilità lavorativa e una minore sicurezza verso la propria occupazione da parte delle persone.

La quota delle donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (convenzionalmente si considerano 60 o più mesi nella stessa posizione lavorativa) è in diminuzione rispetto al 2012, segnale anche di un mercato del lavoro caratterizzato da un aumento dei contratti a termine, conseguenza del clima di incertezza causato dalla pandemia.

Nel 2021 per la fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni, **il 65,3 per cento delle donne occupate è impiegata nell'attuale posizione lavorativa da 60 o più mesi**[109]. Nel 2020 tale quota era pari al 66,5 per cento (-1,2 punti percentuali), mentre nel 2012 era pari al 66 per cento (-0,7 punti percentuali); valori più alti sono stati raggiunti, invece, nel 2014 e nel 2015 (rispettivamente 69 e 69,2 per cento) e nello stesso periodo per il tasso di occupazione femminile si registravano valori tra i più bassi del decennio rispettivamente 46,7 per cento e 47 per cento). Successivamente si è registrato un **aumento costante dell'occupazione femminile** e **contestualmente una riduzione della percentuale delle donne occupate nell'attuale impiego da 60 mesi o più**. Al contrario, le donne impiegate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi, quindi da breve tempo, sono in aumento costante dal 2009 e fino al 2019 (tranne nel biennio 2013-2014), a testimonianza della **crescente precarietà** del mercato del lavoro femminile. Con la pandemia la crescita di questa componente dell'occupazione femminile si è arrestata: nel 2020 la quota di donne impiegate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi è pari al 11 per cento, in riduzione rispetto al 12,2 per cento del 2019 (-1,2 punti percentuali) e al 13 per cento del 2008 (-2,4 punti percentuali). Nel periodo post pandemia si registra invece una ripresa di questa componente: nel 2021 **sono 12,5 per cento le occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi** (+ 1,5 punti percentuali rispetto al 2020).

L'occupazione maschile è più stabile. Nel 2021 gli uomini occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono il 68,1 per cento, in leggera diminuzione rispetto al 69,1 per cento del 2020 (-1,1 punti percentuali) e al 71,6 per cento del 2012 (-3,5 punti percentuali). Nell'ultimo decennio, gli occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono stati spesso superiori al 70 per cento, raggiungendo il valore massimo nel biennio 2013-2014 con 73,8 per cento e 73,7 per cento. La differenza tra l'occupazione maschile stabile rispetto a quella femminile è in riduzione ma ancora presente. Attualmente l'occupazione maschile di lunga durata è maggiore di 3,0 punti percentuali rispetto a quella femminile.

Gli uomini occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi sono il 10,4 per cento nel 2021, in aumento rispetto al 9,5 per cento del 2020 ma in riduzione sia rispetto al 10,7 per cento del 2019 (-0,2 punti percentuali) e all'8,7 per cento del 2012 (-1,7 per cento). In questo caso il divario di genere è pari a 2,1 punti percentuali nel 2021, in leggero aumento rispetto al 2020 (+ 0,6 punti percentuali).

A fronte di tassi di occupazione più bassi, le occupate italiane registrano una **maggiore stabilità rispetto alle lavoratrici europee**. Le occupate nell'attuale lavoro per 60 mesi o più tra i 27 paesi

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

dell'Unione Europea sono il 59,5 per cento nel 2021, 6,1 punti percentuali in meno rispetto alle occupate italiane. Di contro le donne occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi in Europa sono 13,1 per cento nel 2021, 0,8 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane (Figura 1.2.10, Figura 1.2.11a e Figura 1.2.11b).

Dal 2018 le donne occupate appaiono meno insicure rispetto alla propria situazione lavorativa ritornando a percentuali che si avvicinano alla situazione pre-pandemica. La **percezione di insicurezza dell'occupazione** tra gli occupati viene calcolata come la percentuale di occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile sul totale degli occupati. Nel 2021, le **donne** insicure della propria occupazione sono il **6,0 per cento**, in riduzione rispetto al 2018 (quando erano il 6,2 per cento), ma in aumento rispetto al 2019 quando erano pari al 5,9 per cento (+0,1 punti percentuali). Gli uomini che percepiscono insicurezza per la propria situazione lavorativa sono poco meno delle donne (5,5 per cento) (Figura 1.2.12). Sono le donne più giovani ad avere una maggiore preoccupazione. Nel 2021[110] le donne tra i 15-34 anni incerte verso la propria situazione lavorativa sono il 9,4 per cento, mentre le lavoratrici tra i 35-54 anni sono il 5,3 per cento (Figura 1.2.13). Inoltre, sono soprattutto le donne meridionali a segnalare una maggiore preoccupazione: nel 2021 le donne incerte nel Mezzogiorno sono l'8,5 per cento, mentre al Nord e al Centro sono rispettivamente il 5,1 per cento e il 5,8 per cento (Figura 1.2.14).

Le donne che lavorano in part-time sono in lieve riduzione nell'ultimo anno di pandemia, dopo il costante aumento registrato nell'ultimo decennio. Per il 56,9 per cento delle lavoratrici è una condizione subita e non una scelta. La maggiore incidenza di lavori con bassa paga per le donne contribuisce a peggiorare i livelli retributivi delle donne.

La maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale ha contribuito in maniera rilevante alla crescita dell'occupazione femminile. La lavoratrice con un impiego *part-time* ha più tempo libero dal lavoro a disposizione e con maggiore flessibilità e l'impresa ha il vantaggio di una maggiore flessibilità organizzativa; tuttavia, le occupate in *part-time* ottengono un livello retributivo inferiore rischiando, inoltre, alcune forme di discriminazione come la bassa qualità delle mansioni, scarse opportunità formative, compromissione delle possibilità di carriera e precarietà della posizione lavorativa. Nel 2021 le donne in Italia che lavorano in questa modalità sono il **31,6 per cento**[111], in riduzione rispetto al 32,1 per cento del 2020 (-0,5 punti percentuali) ma in aumento rispetto al 27,8 per cento del 2008 (+3,8 punti percentuali). Il *part-time* ha rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione, soprattutto nelle fasi negative del ciclo economico ma rimane una modalità di lavoro prettamente femminile. Gli **uomini occupati in *part-time*** sono in crescita nell'ultimo decennio ma registrano ancora una quota molto inferiore rispetto alle donne, **8,9 per cento** nel 2021, per un divario di genere pari a 22,6 punti percentuali.

Anche in Europa il lavoro *part-time* riguarda principalmente le donne. Nei **27 paesi dell'Unione Europea** le **donne** occupate che lavorano a tempo parziale sono il **29,4 per cento nel 2021**, un dato inferiore di 2,2 punti percentuali rispetto alle italiane, e gli **uomini** sono il **9,0 per cento**, 0,1 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori italiani (Figura 1.2.15).

Il lavoro *part-time* è una forma di segregazione e discriminazione quando è una modalità di lavoro non scelta ma una condizione subita. A questo scopo viene monitorato il tasso di ***part-time* involontario**, calcolato come il rapporto tra il numero delle persone che svolgono involontariamente

[110] Istat (2022), Rapporto BES 2021: il benessere equo e sostenibile in Italia

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

un lavoro *part-time* e il totale degli occupati *part-time*. In Italia il *part-time* involontario ha registrato una crescita costante negli ultimi anni, per poi diminuire nel 2021. Nel 2021 **le lavoratrici che subiscono questa condizione sono il 56,9 per cento** e sono in diminuzione rispetto al 61,2 per cento del 2020, registrando **il valore più basso degli ultimi quattro anni**. La quota di **uomini in *part-time* involontario** è maggiore e pari a **73,5 per cento**, in diminuzione rispetto al 2020 (75,7 per cento). Il divario di genere si attesta intorno ai 16,6 punti percentuali, in aumento rispetto al 2020 (14,5 punti percentuali) (Figura 1.2.16). Sono le più giovani ad affrontare maggiormente questa condizione. Nel 2021[112] le **donne tra i 15 e i 39 anni in *part-time* involontario** sono il **63,5 per cento** mentre per le donne **sopra i 40 anni** la percentuale scende al **54 per cento** (Figura 1.2.17).

In Europa il fenomeno è meno diffuso, evidenziando come il *part-time* sia più una scelta della lavoratrice che una condizione subita. **Nei 27 paesi dell'Unione Europea, le donne in *part-time* involontario sono il 20,6 per cento** nel 2021, in costante calo dal 2014 quando erano il 28,3 per cento (-7,7 punti percentuali). Gli **uomini** europei che non scelgono di lavorare a tempo parziale sono il **26,8 per cento**, in riduzione rispetto al 28,1 per cento del 2020 (-1,3 punti percentuali) e al 37,4 per cento del 2016 (-10,6 punti percentuali), valore massimo nel decennio. Attualmente il divario di genere è pari a 6,2 punti percentuali (Figura 1.2.16).

Nel 2020, le **lavoratrici dipendenti con bassa paga**[113] sono il **12,1 per cento**. Rispetto al 2008, la percentuale delle donne in questa situazione è rimasta stabile, con poche variazioni durante il periodo considerato, così come è rimasto stabile anche il divario con gli uomini. Nel 2020 i lavoratori dipendenti maschi con bassa paga sono l'8,5 per cento e il divario di genere è di 3,6 punti percentuali (Figura 1.2.18). Le **lavoratrici tra i 15 e i 24 anni** sono il **34,2 per cento**, mentre le donne con un'età più avanzata in questa condizione sono sotto il 15,9 per cento con il valore minimo registrato per le lavoratrici tra i 55 e i 59 anni (9 per cento). L'eccezione sono le donne over 65 anni che registrano un valore pari al 18,1 per cento (Figura 1.2.19). Le **lavoratrici del Mezzogiorno** che hanno una bassa paga sono il **18,3 per cento** nel 2020, mentre nel Centro-Italia sono l'11,5 per cento e nel Nord sono il 9,8 per cento (Figura 1.2.20).

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

[112] http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_eppgai

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

Riquadro I.II.III - Le violazioni delle norme a tutela dei lavoratori contestate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel triennio 2019-2021: una prospettiva di genere[114]

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

Dall'analisi emerge come, nel triennio 2019-2021, le irregolarità nei rapporti lavorativi abbiano riguardato la popolazione maschile nel 62 per cento dei casi, contro un 38 per cento di donne. A livello di distribuzione territoriale, inoltre, non sembra che le forme di irregolarità dei rapporti lavorativi siano correlate ad una specifica area geografica. Si registra infatti un 62 per cento di irregolarità sulla popolazione maschile nel Centro e un 65 per cento nel Sud, mentre nel Nord Ovest e nel Nord Est le relative cifre si attestano rispettivamente al 61 per cento e al 61 per cento, in linea con la media nazionale (Figura I.II.III.1).

Per ciò che concerne le contestazioni dell'Ispettorato riguardanti i lavoratori che hanno portato avanti attività lavorative completamente "sommerse", e quindi prive di copertura assicurativa, previdenziale e contribuzione fiscale, tali rilevazioni hanno riguardato in prevalenza uomini nel triennio 2019-2021, con circa il 62 per cento a livello nazionale, che sale poi al 65 per cento e al 63 per cento, considerando unicamente il Sud e il Centro, seguiti dal 61 per cento nel Nord Ovest, mentre nel Nord Est si registra la più elevata percentuale di lavoratrici donne in nero (41 per cento, contro il 59 per cento di uomini)[115] (Figura I.II.III.2).

[114] https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-attivita-INL-e-Rapporto-Vigilanza-2021-12082022.pdf

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

Figura I.II.III.1 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato almeno una violazione di norme a tutela dei lavoratori, per area geografica. Valori percentuali. Triennio 2019-2021

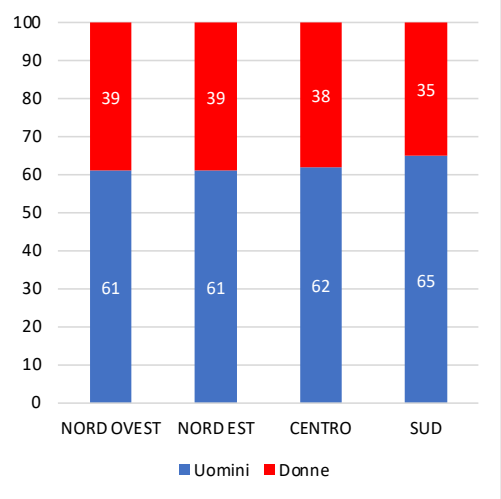
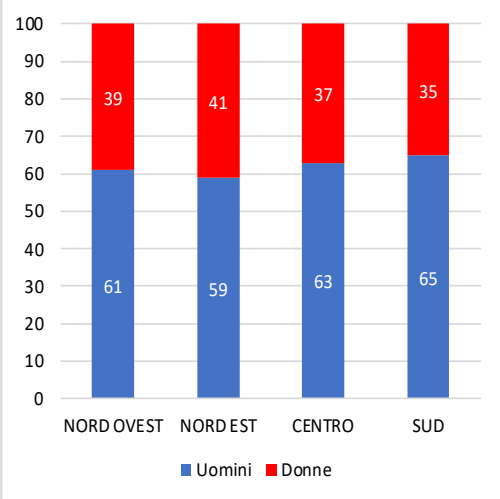


Figura I.II.III.2 Percentuale di lavoratori "in nero", per genere e ripartizione geografica. Triennio 2019-2021



Fonte: INL (2022) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2021

L'illecita interposizione di manodopera ha invece riguardato lavoratori uomini, nel triennio 2019-2021, per il 63 per cento dei casi, contro il 37 per cento di donne a livello nazionale. In termini di distribuzione territoriale vi è una maggiore polarizzazione della interposizione illecita di manodopera maschile nel Nord Est (66 per cento) e nel Nord Ovest (65 per cento), con un incremento di quella femminile soprattutto nel Centro Italia (42 per cento), ma anche nel Sud (36 per cento)[116] (Figura I.II.III.3). Con riferimento alla distribuzione di genere degli illeciti sull'orario di lavoro, nel triennio 2019-2021, circa il 69 per cento delle contestazioni dell'INL riguarda gli uomini, contro un 31 per cento di donne. A livello di distribuzione geografica, le contestazioni sull'orario di lavoro femminile raggiungono il 34 per cento nel Sud Italia, toccando invece la quota più bassa nel Centro e nel Nord Ovest (30 per cento in entrambi i casi)[117] (Figura I.II.III.4).

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

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

Figura I.II.III.3 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato illecita interposizione e somministrazione del lavoro, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Triennio 2019-2021

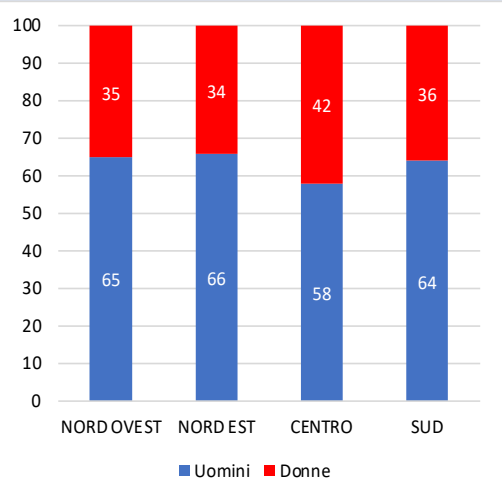
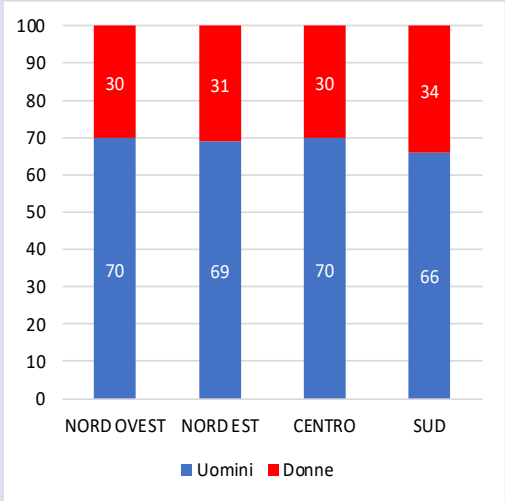


Figura I.II.III.4 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato violazioni in materia di orari di lavoro, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Triennio 2019-2021



Fonte: INL (2022) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2021

Nel triennio 2019-2021, il fenomeno delle qualificazioni non genuine del rapporto di lavoro ha visto, in media, un maggiore coinvolgimento dell'occupazione maschile (circa il 48 per cento a livello nazionale). Tuttavia, dall'analisi territoriale risulta che, sia nel Nord Ovest che nel Nord Est, le donne siano state maggiormente oggetto di illeciti riguardanti la corretta qualificazione del rapporto lavorativo (con il 57 per cento e il 61 per cento) rispetto al resto dell'Italia (44 per cento nel Sud e 44 per cento nel Centro) (Figura I.II.III.5)[118]. Per quanto concerne le contestazioni di illeciti inerenti alla tutela della genitorialità, nel triennio 2019-2021, la quasi totalità delle contestazioni è registrata nella sfera del lavoro femminile (circa il 95 per cento a livello nazionale). Dall'analisi territoriale emerge che al Centro si registra la minore concentrazione di contestazioni riguardanti le donne (sebbene la quota di contestazioni sia pari all'89 per cento), mentre nel Nord Ovest si raggiunge il 98 per cento e nel Nord Est e nel Sud la quota è pari al 96 per cento[119] (Figura I.II.III.6).

Figura I.II.III.5 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato qualificazione non genuina del rapporto di lavoro, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Triennio 2019-2021

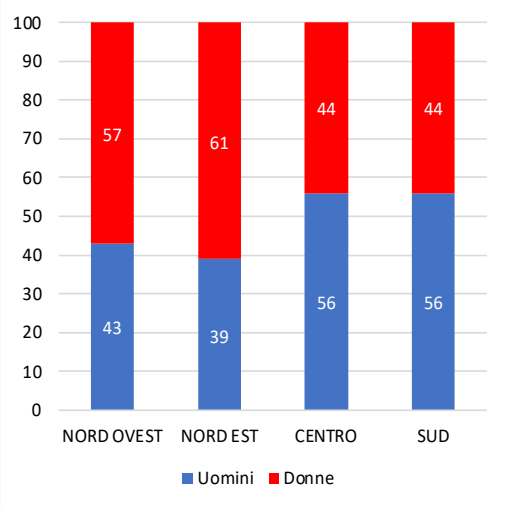
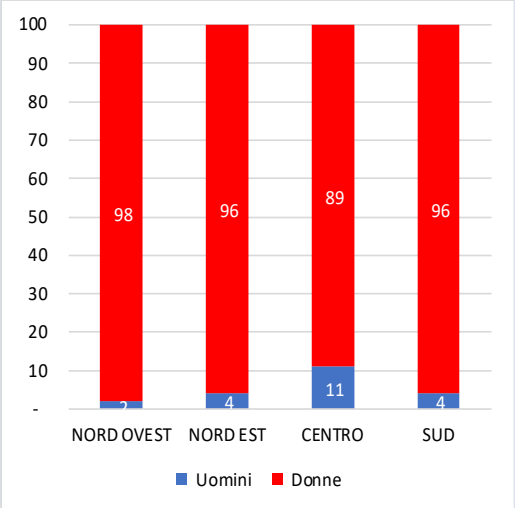


Figura I.II.III.6 Lavoratori uomini e donne per i quali l'INL ha contestato illeciti in materia di tutela della genitorialità, per ripartizione geografica. Valori percentuali. Triennio 2019-2021



Fonte: INL (2022) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2021

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

Per il triennio 2019-2021, i soggetti complessivamente coinvolti nel lavoro minorile, come contestato dall'INL, sono principalmente di sesso femminile (circa il 53 per cento a livello nazionale). La prevalenza di giovanissime donne illecitamente coinvolte nell'attività lavorativa raggiunge il suo massimo nel Centro Italia (61 per cento), con un dato in controtendenza al Sud, dove si rileva una flessione fino al 48 per cento, mentre nel Nord Ovest e Nord Est si registrano cifre pari al 52 per cento e 55 per cento[120] (Figura I.II.III.7). Considerando infine il rapporto tra numero di donne per 100 uomini nelle varie fattispecie di irregolarità analizzate fino ad ora, emerge come tale indice sia leggermente aumentato tra il 2020 e il 2021 (da 59 a 61 donne ogni 100 uomini): inoltre, si registra un lieve aumento da 60 a 59 donne ogni 100 uomini per ciò che concerne il lavoro nero e un forte aumento da 59 a 105 donne per le qualificazioni non genuine dei rapporti di lavoro, mentre l'indice è diminuito relativamente alle violazioni sull'orario di lavoro (da 55 donne a 45 donne ogni 100 uomini), leggermente diminuito per quanto riguarda le interposizioni illecite (da 60 a 59 donne) e diminuito notevolmente relativamente alle violazioni riguardanti il lavoro minorile (da 153 a 88 donne ogni 100 uomini) (Figura I.II.III.8).

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

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

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

Figura I.II.III.7 Giovani coinvolti nelle violazioni in materia di lavoro minorile, per genere e ripartizione geografica. Valori percentuali. Triennio 2019-2021

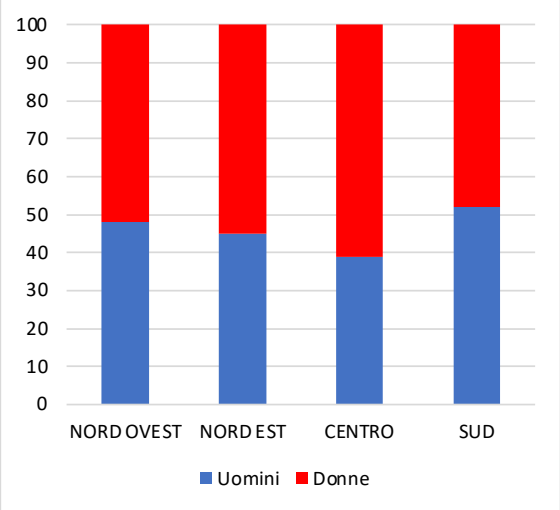
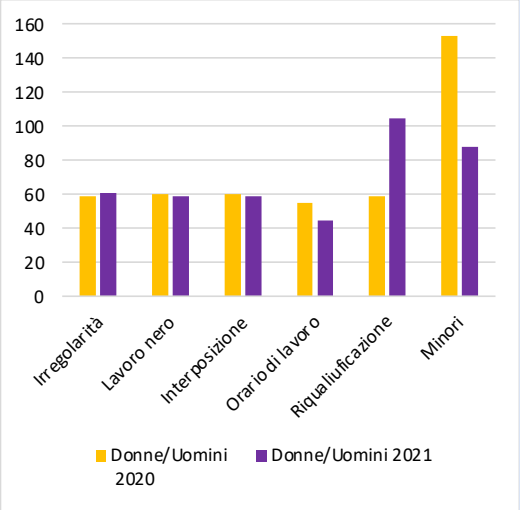


Figura I.II.III.8 Indice di coesistenza tra i sessi, che individua la presenza di n. donne per 100 uomini tra i lavoratori coinvolti in violazione di norme a tutela dei lavoratori. Triennio 2019-2021



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

Fonte: INL (2022) - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2021

Complessivamente, dunque, nel triennio 2019-2021 i fenomeni di violazione dei diritti previdenziali, assistenziali e sostanziali dei lavoratori assumono una caratterizzazione di genere piuttosto marcata. I lavoratori di sesso maschile sono maggiormente coinvolti da fenomeni quale il lavoro nero, l'illecita interposizione di manodopera e violazioni riguardanti l'orario lavorativo. Le **lavoratrici** sono invece **maggiormente vittime di illeciti connessi alle sfere della tutela della genitorialità**, mentre emerge un'equa distribuzione tra generi relativamente alle qualificazioni non genuine dei rapporti di lavoro.

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

Le **lavoratrici sovra istruite**, cioè che possiedono un titolo di studio superiore a quello frequentemente posseduto per svolgere la loro professione[121], sono in aumento e nel 2021 hanno raggiunto il **27,4 per cento**. La mancata corrispondenza tra il livello di istruzione di chi lavora e l'occupazione svolta è un fenomeno persistente nel mercato del lavoro italiano. Nel 2020 erano il 26,5 per cento mentre nel 2018 erano pari al 26,4 per cento. Gli uomini sovra istruiti nel 2021 sono il 24,6 per cento, per un **divario di genere di 2,8 punti percentuali**, mentre nel 2018 erano il 23,3

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

per cento registrando un divario rispetto alle donne sovra istruite di 3,1 punti percentuali (Figura 1.2.21). Il fenomeno riguarda soprattutto le donne più giovani poiché **le occupate sovra istruite con meno di 34 anni sono oltre il 40 per cento** mentre si riduce con l'avanzare dell'età. Le occupate sovra istruite tra i 60 e i 64 anni sono il 15,9 per cento (Figura 1.2.22). Tra le regioni italiane, sono soprattutto le donne delle regioni del Centro Italia a vivere questa condizione occupazionale. Nel 2021 sono il 30,7 per cento, mentre nel Sud e Isole sono il 26,7 per cento e nel Nord Italia il 26,5 per cento (Figura 1.2.23).

Le donne sono occupate in imprese che svolgono le proprie attività in settori economici diversi rispetto agli uomini e in diverse professioni economiche. La concentrazione delle lavoratrici in specifici settori è uno dei fattori che incidono sulle differenze salariali di genere e produce effetti negativi anche in termini di efficienza nella allocazione delle risorse umane sul mercato del lavoro. Ciò è particolarmente evidente nel settore culturale, dove gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro hanno contribuito a generare importanti divari di genere (Cfr. successivo Riquadro I.II.IV*)*.

Riquadro I.II.IV - Divari di genere nel settore culturale

Nel maggio 2018 la Commissione europea ha adottato la **Nuova agenda europea per la cultura**, che persegue tre obiettivi strategici con dimensioni sociale, economica ed esterna[122]. Nell'ambito della dimensione sociale, si prevedono azioni che mirano a sfruttare il potere della cultura e della diversità culturale per sostenere la coesione e il benessere sociale; la dimensione economica riguarda azioni volte a sostenere la creatività basata sulla cultura nell'istruzione e nell'innovazione, oltre che l'occupazione e la crescita; la dimensione esterna mira a rafforzare le relazioni culturali internazionali. Per dare attuazione alla Nuova Agenda europea per la cultura, nel novembre 2018, il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato **il Piano di lavoro per la cultura 2019-2022**, individuando la parità di genere come una delle cinque priorità settoriali per l'azione dell'UE. Nel 2022, la Commissione europea ha pubblicato lo studio[123] "Gender gaps in the cultural and creative sectors" con lo scopo di fornire informazioni sulle sfide affrontate dalle donne nei settori culturale e creativo, in cui si mostra che, le donne più difficilmente hanno **accesso alle risorse e alle opportunità che consentono di crescere professionalmente in tali settori**, da cui consegue anche un **divario retributivo di genere a svantaggio delle donne**.

Nello specifico, in tali settori sono diffuse **pratiche lavorative che spesso richiedono estrema flessibilità, attività basate su singoli progetti, scadenze stringenti e orari di lavoro irregolari**. Ciò avviene soprattutto nelle arti visive, nella letteratura e nell'editoria, in particolare nei settori dell'architettura e del design, ma anche nel settore della musica e delle arti performative. Altre peculiarità di questi settori riguardano la **predominanza del lavoro informale, l'importanza dell'autopromozione e del networking** per aumentare le opportunità di lavoro, la **necessità di viaggiare per lunghi periodi** (ad esempio, nel caso di tournée artistiche). Si tratta di aspetti che possono rendere l'accesso e la progressione di carriera in questi ambiti professionali spesso più complessi per le donne, sulle quali ricade generalmente un carico di cura domestico e familiare maggiore rispetto agli uomini, a causa di radicati stereotipi sui ruoli di genere. Di conseguenza, è più probabile che le donne siano impiegate in ruoli meno prestigiosi e che abbiano minori possibilità di sviluppare una rete professionale che favorisca le opportunità di carriera[124]. Le ridotte **possibilità di accumulare esperienza rispetto alla media degli uomini impiegati nei settori culturale e creativo** contribuiscono ad alimentare la percezione che le donne siano meno competenti e costituiscono un ostacolo alla piena espressione del potenziale femminile in questi ambiti professionali.

Per quanto riguarda gli aspetti economici del lavoro, le ridotte opportunità di carriera e la minore probabilità di raggiungere posizioni di responsabilità per le donne comportano ampi divari retributivi di genere e nella disponibilità di risorse finanziarie. Ad esempio, nel campo dell'architettura e del design, l'indagine settoriale 2018 del *Consiglio degli architetti d'Europa* segnala l'esistenza di un divario retributivo di genere a svantaggio delle donne in tutte le posizioni lavorative (architetti principianti, soci e direttori di studi di architettura, architetti di studi privati, architetti governativi e freelance). Inoltre, i risultati creativi delle donne tendono a essere meno apprezzati rispetto a quelli prodotti dagli uomini: la valutazione monetaria dei lavori creativi delle donne risulta in media inferiore rispetto a quella degli uomini. Uno studio della Commissione Europea sulle donne nell'arte e nella cultura del 2017[125] aveva inoltre mostrato che in Italia la rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali nei musei ad alta frequentazione raggiunge il **37 per cento** (Tavola I.II.IV.1). Nello stesso anno, attraverso il progetto "*Dea: Donne e Audiovisivo*" del CNR, patrocinato dalla SIAE, è stato rilevato che il **91 per cento dei film che arrivano nelle sale cinematografiche è diretto da uomini.**

Tavola I.II.IV.1 Donne in posizioni dirigenziali in Italia, sottosettore culturale, Anno 2017.

		Numero di posizioni	Donne	Uomini
Selezione di Scuole e accademie di cinema	Centro Sperimental di cinematografia	11	18%	82%
	ZeLIG - School for Documentary Teleision and New	4	50%	50%
	Scuola d'Arte Cinematrografica Gian Maria Volonté	5	20%	80%
	Media		**29%**	**71%**
Università di alto livello nelle discipline artistiche e umanistiche	Università Roma La Sapienza	41	20%	80%
	Università degli Studi di Milano	13	31%	69%
	Università Cattolica del Sacro Cuore	18	6%	94%
	Media		**19%**	**81%**
Musei ad alta frequentazione	Galleria degli Uffizi	5	20%	80%
	Galleria dell'Accademia di Firenze	10	70%	30%
	Castel Sant'Angelo	4	100%	0%
	Media		**63%**	**37%**
Totale	*Media Totale*		***37%***	***63%***

Un altro elemento da considerare è che le forme di lavoro flessibili (ad esempio a progetto e freelance) che spesso caratterizzano l'occupazione nei settori culturale e creativo sono meno stabili, caratterizzate da flussi di reddito incerti e tendono a comportare una **minore copertura previdenziale**.

In tutta Europa sono state sviluppate diverse iniziative per promuovere la presenza delle donne nel settore dei beni culturali e nelle professioni correlate. La ricerca condotta dalla Commissione ha individuato politiche e altre iniziative finalizzate a migliorare l'accesso delle donne al lavoro nel settore dei beni culturali.

In **Italia**, ad esempio, nel 2015, il Ministro della Cultura ha riformato la gestione delle più prestigiose istituzioni del patrimonio artistico italiano e ha assunto 20 nuovi direttori, metà dei quali erano donne. Allo stesso tempo, nel 2017 sono state lanciate iniziative a livello organizzativo come la campagna social-media "*#8marzoalmuseo*" con lo scopo di sensibilizzare le donne artiste celebrando il loro contributo all'arte e al patrimonio culturale del Paese.

[122] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0267&from=en.

[123] https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/92d621d1-bb99-11ec-b6f4-01aa75ed71a1

[124] Come avviene anche in altri settori, gli stereotipi sui ruoli di genere possono rendere più difficoltoso il percorso di crescita professionale delle donne ed essere causa di esclusione dalle opportunità di carriera più vantaggiose anche "a priori", ovvero a prescindere dalla effettiva presenza di impedimenti connessi alle responsabilità di cura familiare e domestica.

[125] https://www.hertieschool.org/fileadmin/2_Research/2_Research_directory/Research_projects/Women_in_media_culture/FINAL_Report_Women_in_arts_and_culture.pdf

In **Francia,** l'ufficio nazionale di statistica monitora i progressi settoriali per colmare il divario di genere nei campi creativo e culturale. Queste statistiche di genere sono prodotte a intervalli regolari e sono pubblicate annualmente come dati aperti nell'Osservatorio della parità.

In **Svezia**, il Ministero della Cultura e della Democrazia promuove l'avanzamento delle donne a posizioni di leadership, favorendo l'accesso delle donne nei posti vacanti dei consigli di amministrazione e alle posizioni più alte nei servizi nazionali centrali e decentrati, nel caso in cui le loro qualifiche siano pari a quelle dei candidati uomini.

A livello internazionale, la **Conferenza Internazionale sul Museo Inclusivo**, fondata nel 2008, riunisce una comunità di operatori museali e ricercatori per definire come affrontare le sfide per i musei. Nel 2013, la conferenza si è concentrata sull'eguaglianza di genere, portando avanti azioni come la revisione del processo di peer review delle pubblicazioni accademiche, reso non gerarchico e paritario. I ricercatori sono giunti alla conclusione che i fattori alla base dei divari di genere siano in qualche modo interconnessi.

Da ultimo ma non meno importante, un fattore che contribuisce a perpetuare la condizione di svantaggio delle donne nei settori culturale e creativo è la **mancanza di visibilità del problema del divario di genere** e il fatto che tali settori sono spesso visti come egualitari, informali e aperti. Al riguardo, oltre al monitoraggio nazionale e settoriale, i social media e le campagne di sensibilizzazione possono svolgere un ruolo fondamentale. Movimenti come *#MeToo* hanno contribuito a rendere visibili le esperienze individuali di molestie sessuali e, dato l'elevato numero di donne che hanno aderito, è stata avviata una riflessione volta a identificare possibili azioni di contrasto.

Inoltre, sono state intraprese una serie di iniziative molto varie per cercare di promuovere la rappresentanza delle donne nei settori culturale e creativo, ad esempio attraverso premi ed eventi che celebrano le donne e i loro contributi. Queste iniziative possono avere natura strutturale, come nel caso della creazione di osservatori nazionali o della pubblicazione di rapporti settoriali periodici, o assumere la forma di campagne di sensibilizzazione sui social media. Anche le iniziative che cercano di bilanciare la rappresentanza di uomini e donne nelle professioni dei vari settori, o che forniscono piattaforme di networking per le donne, sono pratiche diffuse.

Riquadro I.II.V - Le conseguenze del Jobs Act sulla fecondità delle lavoratrici italiane[126]

Il tasso di fecondità totale è, ormai da anni, inferiore al tasso di sostituzione della popolazione per la maggior parte delle economie avanzate. La denatalità è percepita con preoccupazione dalla società nel suo complesso ed è al centro del dibattito economico e politico. L'Italia – con un tasso di fecondità di 1,2 nel 2020– si colloca tra i Paesi con il minor numero medio di figli per donna e risulta essere il Paese d'Europa con l'età media al primo parto più elevata (oltre i 32 anni nel 2020).

Il rinvio della decisione di avere figli può essere dovuto, almeno in parte, alla maggiore incertezza che le nuove generazioni affrontano sul mercato del lavoro e al fatto che il raggiungimento di posizioni che garantiscono una seppur minima stabilità avviene sempre più tardi nel corso della carriera lavorativa. L'evidenza empirica suggerisce, infatti, che **esiste una relazione inversa tra la fecondità e la condizione di disoccupazione individuale**, nonché la condizione di temporaneità dell'impiego.

L'obiettivo dello studio Visitinps Scholar è comprendere in che modo le decisioni di fecondità siano influenzate da cambiamenti nella legislazione a protezione dell'occupazione. Nello specifico, in questo progetto analizza come è cambiata la fecondità delle lavoratrici Italiane in seguito alla riforma del mercato del lavoro, il cosiddetto Jobs Act, introdotta nel 2015 dal governo Renzi.

Come evidenziato da Boeri e Garibaldi (2019), una delle principali novità introdotte dal Jobs Act è stata l'eliminazione della possibilità di reintegro del lavoratore in caso di licenziamento, riducendo quindi sensibilmente i costi di licenziamento per i nuovi assunti a tempo indeterminato delle imprese al di sopra della soglia dei 15 addetti, lasciando tuttavia tali costi sostanzialmente immutati per i dipendenti delle imprese più piccole, per i quali già non si applicava la clausola di reintegrazione.

Sfruttando questa caratteristica della riforma, in un recente lavoro De Paola, Nisticò e Scoppa (2021) viene stimato l'effetto sulle decisioni di fecondità delle donne occupate a tempo indeterminato, usando i dati trimestrali dell'Indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro per il periodo 2013-2018. Attraverso il metodo di stima delle "Differenze nelle Differenze" - che confronta la differenza nella probabilità di avere un figlio tra donne neoassunte a tempo indeterminato in imprese con più di 15 addetti prima e dopo la riforma con l'analoga differenza nella fertilità di donne neoassunte nelle piccole imprese prima e dopo la riforma – **i risultati rivelano che la probabilità di avere un figlio per le donne** (di età compresa tra i 16 e i 46 anni) **interessate dalla riforma poiché assunte nelle imprese più grandi in seguito al 7 marzo 2015** (gruppo di trattamento) **si è ridotta di circa 1 punto percentuale rispetto a quella delle donne occupate nelle piccole imprese** (gruppo di controllo).

L'effetto stimato è economicamente significativo ed è anche molto eterogeneo tra donne con caratteristiche individuali diverse. In particolare, risulta più elevato per le donne più giovani, i cui incentivi a posticipare la decisione di creare una famiglia nel tentativo di perseguire la propria carriera professionale sono maggiori poiché hanno maggiore tempo a disposizione per poter avere un figlio. Inoltre, l'effetto è maggiore per le donne che lavorano nel Sud Italia, per quelle con istruzione inferiore e per quelle che guadagnano salari più bassi, suggerendo quindi che l'impatto dell'insicurezza lavorativa è probabilmente mediato dall'incertezza del reddito e, più in generale, dalle aspettative sulle future prospettive di occupazione e carriera.

Questo progetto, grazie all'utilizzo dei dati amministrativi INPS, testa la robustezza delle precedenti analisi per poi estendere l'analisi dell'effetto del Jobs Act sulla fecondità analizzando come il cambio della legislazione a protezione dell'impiego influenzi la decisione individuale di avere un figlio attraverso l'ambiente di lavoro.

Le stime confermano un effetto negativo, anche se più piccolo di quello riscontrato in precedenza, della riforma sulla probabilità di avere un figlio per le donne (di età compresa tra i 16 e i 46 anni) assunte nelle imprese con più di 15 addetti dopo la sua introduzione. Ciò sia utilizzando la metodologia di stima delle "Differenze nelle Differenze" che un approccio cosiddetto di "Regression Discontinuity Design", in cui focalizzando l'attenzione solo sulle imprese con più di 15 addetti si è confrontato il comportamento delle donne assunte immediatamente prima della riforma con quello delle donne assunte immediatamente dopo.

In seguito, si è investigato in che misura la decisione di avere un figlio di una lavoratrice dipenda dall'esposizione ad un ambiente di lavoro in cui le colleghe di lavoro hanno più o meno bambini. L'idea è che una donna, anche se non direttamente interessata dalla riduzione della protezione all'impiego introdotta dal Jobs Act, potrebbe essere influenzata nella decisione di avere un figlio anche dal tasso di fecondità osservato tra le sue colleghe di lavoro (il cosiddetto "effetto dei pari"). Dunque, aumentando l'instabilità lavorativa delle neoassunte delle grandi imprese, il Jobs Act potrebbe avere indotto una riduzione della fecondità individuale anche attraverso l'effetto dei pari. In altri termini, l'ipotesi sottostante questo ragionamento è che quanto maggiore è il numero di colleghe assunte dopo il 7 marzo 2015 nell'impresa, tanto minore sarà il tasso di fecondità medio nell'ambiente di lavoro, e dunque tanto più bassa sarà la propensione individuale ad avere un figlio, anche per una donna che non sia stata direttamente interessata dal cambio di protezione dell'occupazione.

Lo studio condotto utilizza dati per il periodo che va dal 2011 al 2018 e si propone di identificare un effetto sociale di "imitazione" nelle decisioni di fecondità usando il metodo delle "Variabili Strumentali" (IV). Nello specifico, è stata utilizzata la percentuale di colleghe assunte dopo il 7 marzo 2015 come strumento per la variabile che misura il tasso di fecondità medio nell'ambiente di lavoro, variabile verosimilmente endogena rispetto all'outcome d'interesse.

Le stime IV suggeriscono che **a fronte di una riduzione di un punto percentuale del tasso di natalità osservato tra le colleghe di lavoro e indotto da una maggiore percentuale di donne lavoratrici neoassunte dopo il Jobs Act** - quindi interessate dalla riduzione nel regime di protezione dell'occupazione - **la probabilità individuale di avere un figlio si riduce di quasi 0,24 punti percentuali, che rappresenta circa il 5,6% rispetto a una probabilità media del 4,2%**.

Bibliografia

Boeri, T., & Garibaldi, P. (2019). An ale of comprehensive labor market reforms: evidence from the Italian jobs act. Labour Economics, 59: 33-48.

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

Riquadro I.II.VI – Il lavoro precario nei paesi europei[127]: differenze di genere e settore

Nel corso degli ultimi dieci anni, sono state adottate varie norme sia a livello internazionale che dell'UE per far fronte al lavoro precario, segnatamente quello delle donne. In particolare, la direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa "*a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*" e la direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa

[126] A cura di Maria De Paola, Roberto Nisticò, Vincenzo Scoppa (VisitINPS Scholar).

[127] I dati della Germania non sono disponibili in quanto ritenuti "non affidabili" dalla fonte Eurostat

"*all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*" intendono vietare l'abuso di contratti atipici e porre le donne e gli uomini su un piano di maggiore parità mettendo in discussione il modo in cui sono percepite le responsabilità di cura per uomini e donne. Tali norme europee vincolanti sono integrate dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 4 luglio 2017 *sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria* (2016/2221(INI)) e dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 19 ottobre 2010 *sulle lavoratrici precarie* (2010/2018(INI)) come pure da varie iniziative politiche in favore di una riduzione del numero di persone disoccupate e con contratti a breve termine e che riguardano gli stereotipi nei percorsi formativi e professionali[128].

I lavoratori con condizioni di lavoro precarie sono stati particolarmente esposti alla perdita di posti di lavoro a causa della pandemia[129]. In particolare, i lavoratori con contratti temporanei sono stati colpiti in modo sproporzionato. Come nella maggior parte delle crisi, il mancato rinnovo dei contratti temporanei tende a essere il primo aggiustamento del mercato del lavoro effettuato dai datori di lavoro[130]. Tuttavia, la percentuale di occupati con un lavoro precario nell'Unione Europea è in diminuzione dal 2019. Nel 2021, l'1,7 per cento dei lavoratori dell'Unione europea di età compresa tra i 20 e i 64 anni aveva un lavoro precario, ovvero un contratto di lavoro di durata non superiore ai tre mesi. Tra i Paesi che hanno registrato le quote più alte di occupazione precaria[131] nel 2021 c'erano la Croazia (4,2 per cento), la Francia (4,0), la Finlandia (3,9 per cento) e il Belgio (3,0 per cento). L'Italia si posiziona sotto la media europea, registrando nel 2021 una quota di occupazione precaria pari all'1,4 per cento. A seguire vengono esaminati i principali settori di attività economica, secondo la ripartizione disponibile sul sito Eurostat.

Nel settore dell'**agricoltura, silvicoltura e pesca**, il 10,2 per cento degli occupati è impiegato in un lavoro precario. Francia, Spagna e Italia mostrano percentuali superiori rispetto alla media europea, rispettivamente 17,5 per cento, 14,8 per cento e 12,5 per cento. Tuttavia, rispetto al 2019, si osservano diminuzioni significative sia per la media europea (-6,2 punti percentuali) sia per Francia (-5,1 punti percentuali), Spagna (-8,5 punti percentuali) e Italia (-16,8 punti percentuali). Queste diminuzioni non sono il risultato di una sostituzione tra lavoro precario e lavoro stabile, ma riflettono la diminuzione dell'occupazione del settore. In Italia, infatti, nel settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, tra il 2019 e il 2021 sono stati persi 1.300 posti di lavoro. Nel 2021 le donne occupate in Italia con un contratto a breve termine (inferiore ai 3 mesi) sono il 7,0 per cento, mentre la percentuale per gli uomini scende al 5,5 per cento. Una differenza significativa tra uomini e donne si registra in Spagna, dove nel 2021 le donne occupate precariamente sono 9,1 per cento e gli uomini 3,4 punti percentuali in meno (5,7 per cento). La differenza tra uomini e donne nell'UE-27 scende invece a 0,8 punti percentuali (rispettivamente 4,7 e 5,5 per cento).

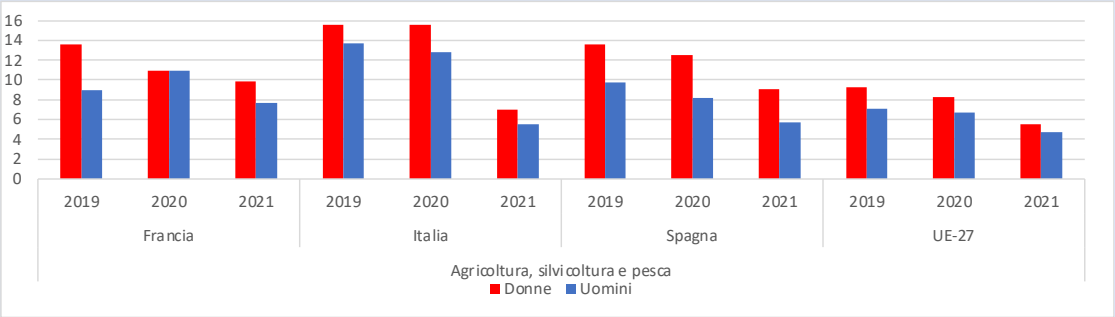
[128] Buckingham S., Fiadzo C., Dalla Pozza V., Todaro L., Dupont C., Hadjvassiliou K., *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it,* Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs European Parliament, November 2020.

[129] Si faccia riferimento a un approfondimento contenuto nella Nota Eurostat *Coronavirus may drive change in precarious employment*, disponibile al link https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200511-1

[130] Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W., The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.

[131] Precarious employment by sex, age and NACE Rev. 2 activity https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4ax1r2&lang=en

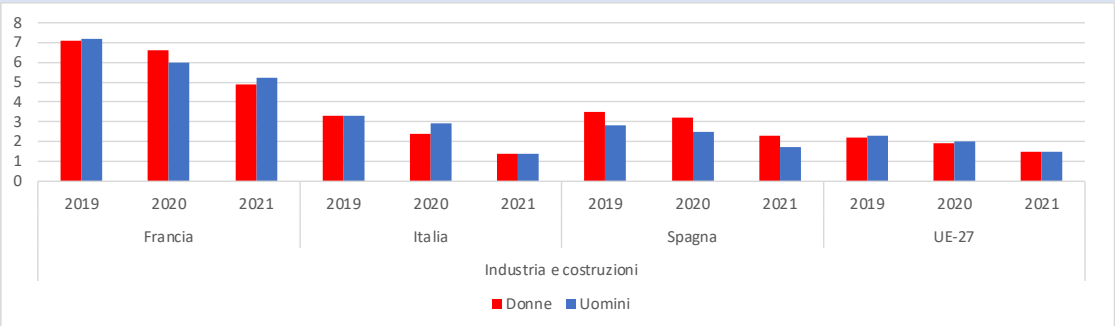
Figura I. II.VI.1 Il lavoro precario (15-64 anni) per genere nei principali Paesi europei nel settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca. Anni 2019-2021.



Fonte: Eurostat (2022)

Lo scenario relativo alla UE nel settore dell'**industria e costruzioni** indica nel 2019 e 2020 una percentuale maggiore di uomini occupati precariamente (+ 0,1 per cento in entrambi gli anni). Questo dato deriva dalla differenza nella percentuale di occupati e occupate nel settore: nel 2020, infatti, gli uomini rappresentavano il 71,0 per cento della forza lavoro nel settore dell'industria e il 90,0 per cento nel settore delle costruzioni. Tuttavia, nel 2021 la percentuale di uomini occupati precariamente nel settore dell'industria e costruzioni è pari alla percentuale di donne occupate precariamente (1,5 per cento). In Italia la percentuale di lavoratori precari nel 2020 superava quella delle lavoratrici di 0,5 punti percentuali. Questo dato si è poi stabilizzato a 1,4 punti percentuali per entrambi i generi. La Francia mostra percentuali superiori a quelle di Italia, Spagna e UE-27. Nel 2021 infatti, le donne occupate precariamente sono pari al 4,9 per cento, e gli uomini al 5,2 per cento.

Figura I. II.VI.2 Il lavoro precario (15-64 anni) per genere nei principali Paesi europei nell'Industria e costruzioni. Anni 2019-2021.

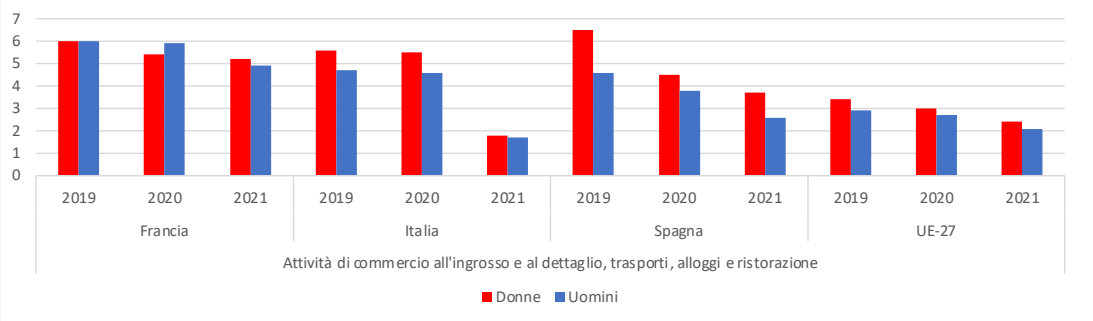


Fonte: Eurostat (2022)

Nell'UE, nei settori delle **attività di commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti, alloggi e ristorazione** il lavoro precario è diminuito di 1,8 punti percentuali tra il 2019 e il 2021. Nel 2021 le donne occupate con un contratto precario sono il 2,4 per cento, mentre gli uomini sono il 2,1 per cento. Anche in Spagna, dove il lavoro temporaneo rappresenta circa un quarto di tutti i posti di lavoro, si osserva nel 2021 una diminuzione di 4,8 punti percentuali rispetto al 2019. Per questi settori, in Italia, si osserva una forte diminuzione; le donne occupate precariamente nel 2021 sono

l'1,8 per cento e gli uomini l'1,7 per cento (nel 2019 erano rispettivamente 5,6 e 4,7 per cento). Tuttavia, questa diminuzione non è il risultato di una sostituzione tra lavoro precario e lavoro stabile, ma riflette la diminuzione dell'occupazione del settore. In Italia, infatti, nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti, alloggi e ristorazione, tra il 2019 e il 2021 sono stati persi 379 mila posti di lavoro (Figura I. II.VI.3).

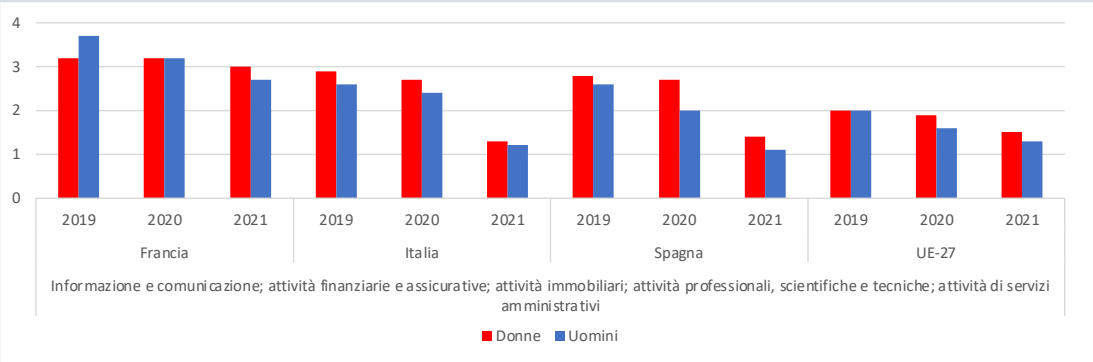
Figura I. II.VI.3 Il lavoro precario (15-64 anni) per genere nei principali Paesi europei nel commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti, alloggi e ristorazione. Anni 2019-2021.



Fonte: Eurostat (2022)

Il lavoro precario è meno diffuso nei settori dell'**informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, attività immobiliari, attività professionali, scientifiche e tecniche e attività di servizi amministrativi**[132]. Nel 2021, meno del 3,0 per cento della forza lavoro nell'Unione Europea è occupata in condizioni precarie; tuttavia, la percentuale di donne precarie è leggermente superiore rispetto a quella degli uomini in tutti i Paesi analizzati (+ 0,3 punti percentuali in Francia, + 0,1 punti percentuali in Italia, + 0,3 in Spagna e + 0,2 in UE) (Figura I.II.VI.4).

Figura I.II.VI.4 Il lavoro precario (15-64 anni) per genere nei principali Paesi europei nel settore dei servizi privati. Anni 2019-2021.



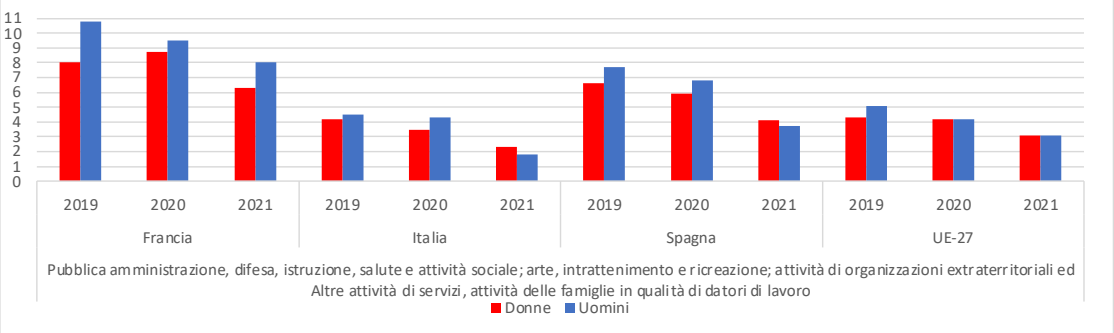
Fonte: Eurostat (2022)

[132] Questa aggregazione comprende servizi prevalentemente privati e servizi pubblici, in modo particolare per quanto riguarda l'area scientifica e tecnica.

Nel macrosettore che aggrega **pubblica amministrazione, difesa, salute e attività sociale, arte, intrattenimento e ricreazione, attività di organizzazioni extraterritoriali e altre attività di servizi, e attività delle famiglie in qualità di datori di lavoro**[133], l'UE-27, sia per il 2020 sia per il 2021, l'occupazione precaria raggiunge livelli uguali per genere (4,2 per cento nel 2020; 3,1 per cento nel 2021). Questo dato non è confermato in Francia, dove nel 2021, le donne occupate precariamente sono pari al 6,3 per cento e gli uomini pari all'8,0 per cento. Al contrario, in Italia e in Spagna, le donne occupate precariamente presentano percentuali più alte rispetto agli uomini (+ 0,5 punti percentuali in Italia e + 0,4 punti percentuali in Spagna).

Questo risultato in Italia potrebbe essere spiegato dalle scelte professionali e dalla segregazione di genere nella scelta del percorso formativo dell'istruzione. Ciò, infatti, ha portato a un'elevata prevalenza delle donne nei lavori precari di alcuni settori, in particolare il settore dell'assistenza, in cui alle donne sono offerte retribuzioni e condizioni di lavoro tendenzialmente meno favorevoli rispetto ad altri settori. Altri settori in cui la presenza delle donne è preponderante, quali il settore dell'istruzione, delle pulizie, del turismo e dei servizi alla persona, sono caratterizzati da quote particolarmente elevate di lavoro a tempo parziale, spesso associate all'esclusione da prestazioni sociali e svantaggi in termini di accesso ad avanzamenti di carriera.

Figura I. II.VI.5 Il lavoro precario (15-64 anni) per genere nei principali Paesi europei nel settore pubblica amministrazione, difesa, salute e attività sociale, arte, intrattenimento e ricreazione, attività di organizzazioni extraterritoriali e altre attività di servizi, e attività delle famiglie in qualità di datori di lavoro. Anni 2019-2021.



Fonte: Eurostat (2022)

[133] Non è stato possibile distinguere la PA dal resto delle altre attività dei servizi in quanto i relativi dati non vengono resi disponibili da Eurostat.

Riquadro I.II.VII - Smart&Start Italia per le imprese femminili

Nel 2021, il Ministero dello sviluppo economico ha confermato l'incentivo "*Smart&Start Italia*" con l'obiettivo di favorire la nascita e la crescita delle *start-up* innovative ad alto contenuto tecnologico in tutte le regioni italiane[134].

L'incentivo comprende l'erogazione di un finanziamento agevolato, l'erogazione di servizi di tutoraggio tecnico-gestionale e la conversione di una quota del finanziamento agevolato ottenuto in contributo a fondo perduto. Il finanziamento agevolato, senza interessi, è erogato nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari all'80,0 per cento delle spese e/o costi ammissibili. L'incentivo è diretto al finanziamento dei piani d'impresa, di importo compreso tra 100 mila euro e 1,5 milioni di euro, che comprendono le spese per le immobilizzazioni materiali e immateriali, per i servizi funzionali alla realizzazione del piano d'impresa, correlati alle esigenze produttive dell'impresa e anche le spese per personale dipendente e collaboratori. Per le *start-up* innovative localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria in misura parziale, per un ammontare pari al 70,0 per cento dell'importo del finanziamento agevolato concesso. Nel caso di *start-up* innovative la cui compagine sociale sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne, o preveda la presenza di almeno un esperto in possesso di titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, l'importo del finanziamento agevolato è pari al 90,0 per cento delle spese ammissibili. In aggiunta al finanziamento, sono previsti servizi di tutoraggio tecnico-gestionale per le imprese costituite da non più di 12 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione. Questi servizi sono finalizzati a trasferire competenze specialistiche negli ambiti tematici di maggiore interesse (corretta fruizione delle agevolazioni, accesso al mercato dei capitali, al marketing, all'organizzazione, all'innovazione). Il valore dei servizi di tutoraggio tecnico-gestionale è pari a 15.000 euro per le imprese localizzate nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo e pari a 7.500 euro per le imprese localizzate nel restante territorio nazionale. Infine, le *start-up* beneficiarie delle agevolazioni che sono destinatarie di investimenti nel proprio capitale di rischio da parte di investitori terzi o di soci persone fisiche, possono richiedere la conversione del finanziamento agevolato già ottenuto in contributo a fondo perduto[135].

Grazie alla disponibilità di dati forniti da Invitalia, soggetto attuatore dell'intervento, è stata condotta un'analisi dell'effetto della selezione nell'accesso alla misura da parte delle *start-up* innovative sulla base della presenza femminile in esse. Nello specifico l'attenzione è stata volta a verificare se vi sia evidenza di un beneficio paritario fra le imprese distinte per presenza femminile. L'analisi delle domande presentate e di quelle ammesse alle agevolazioni, da parte di *start-up* per le quali è disponibile il dettaglio sul genere del richiedente, evidenzia un divario di genere a

[134] La dotazione finanziaria per gli interventi a favore delle imprese femminili a valere sulla misura *"Smart&Start Italia"* è stata aumentata di 100 milioni di euro grazie alle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) degli interventi previsti dall'investimento 1.2 "Creazione di imprese femminili" del medesimo Piano (cfr. Decreto interministeriale 24 novembre 2021 – PNRR, art. 3, comma 1, lettera c). Creazione di imprese femminili).
Per una descrizione più dettagliata dell'incentivo si rimanda a: https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/sostegno-alle-startup-smart-start e https://www.invitalia.it/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende/smartstart-italia. Per una rappresentazione grafica sintetica delle ultime novità introdotte nel 2020 si veda https://www.invitalia.it/chi-siamo/area-media/focus/smartstart-italia----7-novita-2020.

[135] La conversione è concessa fino a un importo pari al 50 per cento delle somme apportate dagli investitori terzi ovvero dai soci persone fisiche e, comunque, nella misura massima del 50 per cento del totale delle agevolazioni concesse

svantaggio delle società con una prevalenza numerica di donne nella compagine sociale. Dalla data di apertura dello sportello "*Smart&Start Italia*" (16 febbraio 2015) al 31 dicembre 2021, le società per le quali è disponibile l'informazione sul genere del richiedente e che hanno inoltrato domanda sono state 3.546 su 3.692 totali (96,0 per cento), mentre le richieste accolte sono state 801 sul 844 totali (pari al 94,9 per cento). Le istanze avanzate da *start-up* con presenza femminile (cioè con almeno una donna nella compagine sociale) sono state 1.441 e rappresentano il 40,6 per cento delle domande presentate di cui si osserva il genere del proponente. Più nel dettaglio, tale percentuale si riduce al 9,7 per cento nel caso di domande presentate da società composte da una maggioranza numerica di donne nella compagine sociale e ad appena il 6,6 per cento per le *start-up* la cui compagine sociale è composta unicamente da donne. Le domande accolte a società con almeno una donna nella compagine sociale sono state 343, il 42,8 per cento delle richieste assentite per le quali è disponibile il genere del proponente; tuttavia, le *start-up* costituite da una maggioranza numerica di donne nella compagine sociale beneficiarie dell'incentivo sono state solamente 34, ossia il 4,2 per cento delle richieste assentite per le quali è disponibile il genere del richiedente. Tale numero si assottiglia ulteriormente a 16 domande ammesse, pari al 2,0 per cento delle domande ammesse di cui si conosce il genere del proponente, se si considerano le *start-up* la cui compagine sociale è composta unicamente da donne. Nel complesso, il rapporto tra le domande ammesse e presentate è pari al 22,6 per cento, valore che cresce al 23,8 per cento per le società con presenza femminile in compagine sociale, si riduce al 9,9 per cento per le *start-up* la cui compagine sociale è costituita da una maggioranza numerica di donne e al 6,9 per cento per le *start-up* la cui compagine sociale è composta da sole donne. Sembra dunque che il processo di selezione delle domande premi le *start-up* con almeno una donna nella compagine sociale, mentre penalizzi quelle con una maggioranza numerica di donne nella compagine sociale e ancora di più se si considerano le *start-up* a totale presenza femminile nella compagine sociale (Tavola I.II.VII.1).

Tavola I.II.VII.1 Domande presentate ed ammesse all'incentivo "*Smart&Start Italia*" per composizione della compagine sociale, Anni 2015-2021 (numero di imprese, percentuale di agevolazioni concesse)

Start-up per composizione di compagine sociale	Domande presentate		Domande ammesse		Percentuale domande ammesse (*)
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	
Start-up con almeno una donna in compagine sociale	1.441	40,6%	343	42,8%	23,8
di cui: start-up con una composizione societaria non maggioritaria delle donne	*1.097*	*30,9%*	*309*	*38,6%*	*28,2*
di cui: start-up composte da una maggioranza numerica di donne in compagine sociale	*344*	*9,7%*	*34*	*4,2%*	*9,9*
di cui: start-up con solo donne nella compagine sociale (**)	*233*	*6,6%*	*16*	*2,0%*	*6,9*
Start-up con solo uomini nella compagine societaria	2.105	59,4%	458	57,2%	21,8
Totale *start-up* per le quali si dispone del genere del proponente	3.546	100,0%	801	100,0%	22,6

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Invitalia

(*) Rapporto tra le domande ammesse e quelle presentate

(**) Start-up incluse nelle start-up composte da una maggioranza numerica di donne in compagine sociale

Tali considerazioni rimangono valide anche analizzando i dati relativi al solo anno 2021. Nel corso del 2021 le domande presentate da *start-up* innovative per le quali è disponibile il dettaglio sul genere del richiedente sono state 646, di cui 238 provenienti da società con almeno una donna in

compagine sociale, 57 da imprese con una maggioranza numerica di donne in compagine sociale e appena 37 da *start-up* la cui compagine sociale è composta totalmente da donne (rispettivamente il 36,8 per cento, l'8,8 per cento e il 5,7 per cento del totale delle domande avanzate con il dettaglio del genere del proponente). Le domande ammesse alle agevolazioni sono state 133, di cui 56 per *start-up* con almeno una donna in compagine sociale, 2 per società composte da una maggioranza numerica di donne nella compagine sociale e una per *start-up* costituita unicamente da donne (rispettivamente il 42,1 per cento, l'1,5 per cento e lo 0,8 per cento delle domande ammesse per le quali è disponibile il genere del richiedente). Anche nel 2021 dunque il tasso di selezione delle domande aumenta il divario di genere per le *start-up* a maggioranza numerica di donne e ancora di più se si considerano quelle composte unicamente da donne nella compagine sociale.

Pur trattandosi di fenomeni complessi, da indagare ulteriormente, l'accentuazione dei divari registrata a valle del processo di selezione da parte delle *start-up* con una maggioranza in termini numerici di donne nella compagine sociale segnala una relativa difficoltà di tali imprese a presentare progetti imprenditoriali finanziabili. Sebbene potrebbe esserci un divario più generale riguardo la presenza di *start-up* innovative a prevalenza femminile tra quelle iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese[136] (da colmare anche con azioni di sistema all'interno del cosiddetto ecosistema delle *start-up*[137]), sembrerebbe opportuno vagliare eventuali aggiustamenti all'intervento, soprattutto in relazione all'attuazione della misura "Creazione di imprese femminili" nel quadro del PNRR e all'obiettivo trasversale di quest'ultimo di riduzione dei divari di genere, nonché per altre eventuali premialità/riserve/priorità previste dalle norme di incentivazione per le *start-up*. A livello normativo si potrebbe valutare, relativamente alla specificità delle *start-up* innovative, una diversa definizione di "impresa femminile" che prescinde dalla mera partecipazione delle donne alla compagine societaria. Sarebbe, pertanto, interessante prevedere una definizione di "*start-up* femminile" applicabile al caso di donne proponenti l'idea innovativa, con il ruolo attuale o futuro di amministratore della società, a prescindere dalle quote della compagine. Dal punto di osservazione del soggetto attuatore, infatti, sembrerebbe che il ruolo del cosiddetto "*founder*" della *start-up* è quello decisivo per il successo dell'iniziativa imprenditoriale. Correttivi più tempestivi, invece, potrebbero riguardare la predisposizione di strumenti specifici a disposizione delle *start-up* innovative a maggioranza numerica femminile nella compagine sociale per il rafforzamento della redazione del piano d'impresa.

Riquadro I.II.VIII - L'utilizzo del Fondo di garanzia PMI durante l'emergenza pandemica da Covid-19 da parte delle imprese femminili*

Tra i numerosi istituti concepiti nel corso degli anni per favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità, con risvolti positivi anche su quella femminile, vi è **il Fondo di Garanzia per le piccole e medie imprese**, finalizzato a limitare le difficoltà di accesso al credito bancario delle imprese, attraverso una garanzia pubblica offerta da Unione Europea e Stato italiano, sostitutiva delle garanzie

[136] Al termine del 4° trimestre 2021, il numero di *startup* innovative iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese ai sensi del decreto-legge n. 179 del 2012 è pari a 14.077.
Guardando alla composizione delle compagini sociali, le *startup* innovative con una prevalenza femminile – ossia, in cui le quote di possesso e le cariche amministrative sono detenute in maggioranza da donne – sono 1.854, circa il 13 per cento del totale. Cfr. https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/4_trimestre_2021_infocamere.pdf.

[137] L'ecosistema delle *start-up* è composto da diversi soggetti, tra cui incubatori (che semplificano la creazione del *business* tramite formazione e *mentorship*), acceleratori (che forniscono supporto strategico per poter scalare e fare *fundraising*), università e centri di ricerca (che possono fungere anche da fornitori di servizi esterni).

normalmente richieste alle imprese per ottenere un prestito da parte degli istituti di credito. Con la sua istituzione, risalente al 1996[138], fu costituito un Fondo presso il Mediocredito Centrale Spa, con un finanziamento da parte del CIPE di massimo 400 miliardi di lire, per la parziale assicurazione ai crediti concessi alle piccole e medie imprese[139].

Nel corso degli anni, si è più volte legiferato per regolamentare compiutamente il funzionamento del Fondo, provvedendo a perfezionarne la disciplina[140]. In particolare, con la prospettiva di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nel 2013 è stata istituita la **Sezione Speciale per le imprese femminili**, le cui risorse sono dedicate alla compartecipazione alla copertura del rischio sulle operazioni di garanzia per le imprese femminili e delle professioniste, solo in caso di richiesta di prenotazione della garanzia effettuata dai medesimi soggetti beneficiari finali[141].

L'irrompere sullo scenario globale della pandemia da Covid-19 e delle conseguenti ripercussioni sulle attività imprenditoriali, ha indotto il legislatore a scegliere **il Fondo di garanzia quale strumento principale per il sostegno alla liquidità delle imprese,** con **una profonda modifica temporanea delle modalità operative del Fondo stesso** per semplificare le procedure, aumentare le coperture e ampliare la platea di beneficiari.

- L'articolo 56 del D.L. "Cura Italia" del 17 marzo 2020[142] istituisce una **Sezione Speciale del Fondo**, per prestare garanzie alle imprese danneggiate dall'epidemia, con la possibilità di beneficiare del divieto di revoca, della proroga e della sospensione sui finanziamenti in essere, richiedendo l'applicazione di queste misure agli intermediari finanziari ("soggetti richiedenti"), che possono a loro volta richiedere la garanzia del Fondo a valere sulle risorse della Sezione Speciale. Più nel dettaglio, si introduce il **divieto di revoca per le aperture di credito e per i prestiti accordati** alla data del 29 febbraio 2020 o, se successivi, a quella di pubblicazione del decreto. **Per tutti i prestiti non rateali con scadenza contrattuale prima del 30 giugno 2021, i contratti sono prorogati alle medesime condizioni fino al 30 giugno 2021. Per i mutui e gli altri finanziamenti a rimborso**

---

* Si ringraziano Monica Onori (Unioncamere) e Silvia Tossini (MEF - Dipartimento del Tesoro) per la lettura e i preziosi suggerimenti

[138] Art. 2, comma 100 della Legge n. 662/1996.

[139] Il Fondo non interviene direttamente nel rapporto tra clienti e istituti di credito e lascia stabilire alla contrattazione tra le parti tassi di interesse e condizioni di rimborso, ma senza la possibilità di acquisizione di garanzie reali, assicurative o bancarie sulla quota di finanziamento garantita dal Fondo stesso. www.fondidigaranzia.it

[140] L'art. 15, comma 1, Legge n. 266/1997 dispone che al Fondo siano attribuite sia le attività e le passività del "Fondo centrale di garanzia" per i finanziamenti a medio termine concessi alle PMI, sia 50 miliardi di lire a valere sulle risorse per consorzi e cooperative di garanzia collettiva fidi. L'art. 3, comma 4, D.L. n. 201/2011 dispone che la dotazione del Fondo di garanzia sia incrementata di 400 milioni di euro per ciascuno degli anni 2012, 2013 e 2014. L'art. 13, comma 1 del D.L. n. 193/2016 stabilisce un incremento della dotazione del Fondo di garanzia di 895 milioni di euro per il 2016, oltre che la possibilità di individuare ulteriori 100 milioni di euro a valere sugli stanziamenti del Programma operativo nazionale «Imprese e competitività 2014-2020», a titolarità del Ministero dello sviluppo economico. L'art. 17, comma 1 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, dispone l'istituzione di una Sezione speciale del Fondo, destinata a finanziamenti di importo massimo garantito pari a 5 milioni di euro, con durata ultradecennale e fino a 30 anni, finalizzati per almeno il 60 per cento a investimenti in beni materiali, per le imprese con massimo 499 dipendenti. A tal fine, la dotazione del fondo è incrementata di 150 milioni di euro per il 2019.

[141] Sezione speciale istituita con convenzione del 14 marzo 2013 tra Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero dell'Economia e delle Finanze, sottoscritta ai sensi del decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro dello Sviluppo Economico del 26 gennaio 2012. Con il decreto del Ministro dello sviluppo economico del 27 dicembre 2013 sono state poi introdotte modalità semplificate di accesso alla Sezione speciale.

[142] D.L. n. 18/2020, articolo 56, convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020 e modificato negli ultimi anni con numerosi strumenti normativi: Comunicato in G.U. n. 71 del 18/03/2020; D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020; D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla Legge n. 126/2020; Legge n. 178/2020; D.L. n. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 106/2021.

rateale, il pagamento delle rate o dei canoni di leasing in scadenza prima del 30 giugno 2021 è sospeso sino al 30 giugno 2021. Possono beneficiare delle misure le microimprese e le piccole imprese le cui esposizioni debitorie non siano deteriorate alla data di pubblicazione del decreto. Su richiesta telematica del soggetto finanziatore con indicazione dell'importo massimo garantito, **le operazioni oggetto delle misure di sostegno sono ammesse senza valutazione alla Sezione Speciale, che garantisce a titolo gratuito, per un importo pari al 33 per cento:** i maggiori utilizzi, alla data del 30 giugno 2021, rispetto all'importo utilizzato alla data di pubblicazione del decreto; i prestiti e i finanziamenti la cui scadenza è prorogata; le rate dei mutui, degli altri finanziamenti a rimborso rateale o dei canoni di leasing che siano in scadenza entro il 30 giugno 2021 e che siano state sospese.

- **L'articolo 13 del D.L. "Liquidità" dell'8 aprile 2020**[143]**,** dispone una serie di ulteriori misure in aiuto delle imprese[144], potenziando il Fondo di garanzia, venendo incontro alle esigenze di liquidità delle imprese danneggiate dalla pandemia, attraverso: **la semplificazione delle procedure di accesso; l'incremento delle coperture della garanzia**; **l'ampliamento della platea dei beneficiari,** comprensiva, oltre che delle PMI e delle persone fisiche esercenti attività di impresa, arti o professioni, anche di broker, agenti e subagenti assicurativi, enti non commerciali, inclusi quelli del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti. Il Decreto prevede che **per i piccoli prestiti fino a 30 mila euro sia coperto il 90 per cento dei finanziamenti con durata massima di 15 anni.** Il finanziamento non deve superare il 25 per cento dei ricavi o il doppio della spesa salariale annua dell'ultimo esercizio utile. **La garanzia è concessa automaticamente e il prestito può essere erogato dalla banca senza attendere la risposta del Fondo**[145]**.** Il Fondo approva le domande presentate da banche, confidi e altri intermediari finanziari solo dopo aver verificato che il soggetto richiedente sia tra quelli ammissibili e che non superi i limiti di aiuto previsti. **Infatti, ai fini della concessione della garanzia, è prevista l'approvazione delle domande senza valutazione del merito di credito, per tutti i soggetti ammissibili e tutte le operazioni finanziarie.** Per le altre operazioni ammissibili ai sensi del ***Temporary Framework***[146]**, la garanzia diretta copre tutti i finanziamenti all'80 per cento fino a un importo massimo che passa da 2,5 milioni di euro a 5 milioni di euro per singolo beneficiario** su operazioni finanziarie di durata massima di 8 anni[147]. Per ciò che concerne invece **la garanzia dei confidi,** quest'ultima **può coprire fino al 90 per cento con riassicurazione/controgaranzia del Fondo al 100 per cento.** A determinate condizioni, i confidi

[143] D.L. n. 23/2020, articolo 13, convertito con modificazioni dalla Legge n. 40/2020 e modificato negli ultimi anni con numerosi strumenti normativi: D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla Legge n. 126/2020; D.L. n. 137/2020 convertito con modificazioni dalla Legge n. 176/2020; Legge n. 178/2020; D.L. n. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 106/2021; D.L. n. 228/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 15/2022; Legge n. 234/2021; D.L. n. 17/2022 convertito con modificazioni dalla Legge n. 34/2022; D.L. 21/2022, convertito con modificazioni dalla Legge n. 51/2022.

[144] Tali misure sono prorogate, nella quasi totalità dei casi, fino al 30 giugno 2022, dalla Legge n. 234/2021.

[145] Per questo tipo di finanziamenti è stato predisposto un apposito modulo di domanda semplificato: l'Allegato 4 bis ex Legge di Conversione n. 40/2020, che deve essere presentato alla banca o al confidi cui il beneficiario si rivolge per ottenere il prestito e non direttamente al Fondo di garanzia. www.fondidigaranzia.it

[146] Le misure straordinarie a valere sul *Temporary Framework*, ovvero il quadro eccezionale e temporaneo volto a consentire agli Stati membri di adottare misure di intervento nell'economia, in deroga alla disciplina ordinaria sugli aiuti di Stato, erano previste in vigore fino al 31 dicembre 2021, prevedendo che se i finanziamenti già garantiti ai sensi del *Temporary Framework* fossero stati prolungati fino a un massimo di 96 mesi, la durata delle garanzie sarebbe stata a sua volta automaticamente prolungata, mantenendo la copertura originaria. Le misure straordinarie sono state poi estese fino al 30 giugno 2022. https://www.politicheeuropee.gov.it/it/attivita/aiuti-di-stato/misure-temporanee-covid-19/quadro-temporaneo-30-giugno-2022/

[147] L'importo massimo garantito può essere raggiunto anche sommando più domande di ammontare inferiore. www.fondidigaranzia.it

possono aggiungere, a valere su fondi propri, **una copertura aggiuntiva del 20 per cento alla garanzia diretta** e possono anche garantire le operazioni finanziarie al 100 per cento con riassicurazione/controgaranzia del Fondo all'80 per cento. La garanzia diretta copre anche l'80 per cento delle operazioni finanziarie anche oggetto di rinegoziazioni[148].

- In seguito, sono state adottate ulteriori disposizioni: il D.L. "Rilancio" del 19 maggio 2020[149] incrementa ulteriormente la dotazione del Fondo, **con 3.950 milioni di euro per il 2020; il D.L. "Agosto" del 14 agosto 2020**[150] prevede lo stanziamento di ulteriori risorse, **con 3.100 milioni di euro per il 2023, 2.635 milioni di euro per il 2024 e 1.600 milioni di euro per il 2025; il Decreto ministeriale del 6 ottobre 2020**[151] ha disposto che, per sostenere le PMI nell'accesso al credito nel corso della crisi pandemica, la dotazione finanziaria della Riserva PON IC del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese a seguito delle modifiche al Programma operativo nazionale "Imprese e competitività" FESR 2014-2020, sia incrementata di **1.434 milioni di euro di risorse FESR; il Decreto ministeriale del 3 dicembre 2021**[152] disciplina le modalità di utilizzo delle risorse React-EU, a seguito di un ulteriore incremento alla Riserva PON IC del fondo di garanzia confluiscono, a seguito delle modifiche al Programma operativo nazionale "Imprese e competitività" FESR 2014-2020, **di ulteriori 500 milioni di euro.**

- La legge di Bilancio per il 2022[153] ha poi prorogato **fino al 30 giugno 2022 tutte le misure** previste dall'articolo 13, comma 1, del D.L. "Liquidità", inclusa la possibilità di presentare richieste di garanzia in favore degli enti non commerciali, compresi gli enti del terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti[154]. Sussistono tuttavia alcune eccezioni: **concessione delle garanzie previo pagamento di una commissione *una tantum*** da versare al Fondo, **a decorrere dal 1°aprile 2022;** facoltà di **intervento del Fondo in favore delle operazioni finanziarie presentate ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera m) del DL "Liquidità",** con garanzie dell'80 per cento, **a decorrere dal 1° gennaio 2022**.

Il rilievo di un fenomeno epocale come quello della pandemia da Covid-19 e la portata degli effetti sul tessuto economico delle società che hanno dovuto fronteggiarlo, ha comportato, per molte imprese italiane, la necessità di utilizzare tutti gli strumenti emergenziali messi a disposizione dallo Stato, incluso il Fondo di garanzia per le PMI. Da questo punto di vista, appare interessante analizzare in che modo le imprese femminili si siano mosse, in che misura abbiano usufruito di tale strumento e quali siano state, nel corso della pandemia, le peculiarità e le eventuali differenze che le hanno caratterizzate, rispetto alle altre PMI[155].

[148] Tali operazioni devono prevedere almeno il 25% di credito aggiuntivo e riduzione del tasso di interesse. Inoltre, l'80 per cento di copertura può derivare anche da confidi con riassicurazione o controgaranzia del Fondo al 90 per cento. www.fondidigaranzia.it

[149] Decreto-Legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020.

[150] Decreto-Legge n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 126/2020.

[151] Articolo 1, comma 1, Decreto del Ministero dello sviluppo economico, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 23 novembre 2020.

[152] Decreto del Ministero dello sviluppo economico, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 27 del 2 febbraio 2022.

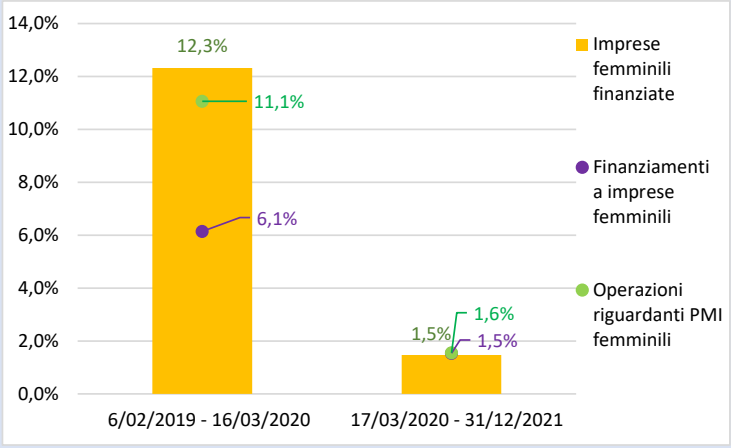
[153] Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

[154] Misura prevista dall'articolo 13, comma 12-bis del D.L. "Liquidità", inerente le richieste di garanzia ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera m) del D.L. "Liquidità" n. 23/2020.

[155] Nell'analisi empirica non sono considerate le imprese che hanno avuto accesso alla Sezione femminile del Fondo di garanzia, in quanto l'estrema semplificazione delle procedure e l'ampliamento della platea di beneficiari ha comportato un accesso più generalizzato al Fondo, marginalizzando e rendendo piuttosto irrilevante, ai fini dei confronti temporali, il ruolo della Sezione speciale femminile.

Nel periodo compreso tra il 17 marzo 2020 e il 31 dicembre 2021 [156], hanno usufruito dei finanziamenti **circa 1,4 milioni di aziende**, di cui **circa 21 mila imprese femminili**, pari all'**1,5 per cento** del totale delle finanziate ed allo 0,8% circa del totale delle femminili in Italia[157]. **In termini assoluti, si registra un aumento generalizzato** rispetto al periodo tra 6 febbraio 2019 al 16 marzo 2020, quando le imprese femminili finanziate erano 11.682 su un totale di 93.682 imprese finanziate; **tuttavia, la quota di imprese femminili sul totale delle finanziate si è notevolmente ridotta, essendo del 12,3 per cento nella fase pre-pandemica.** Tale diminuzione si riscontra anche considerando il **numero di operazioni in essere** durante l'emergenza, pari a **2,5 milioni per il totale delle PMI e a meno di 40 mila per le sole imprese femminili**, ovvero l'**1,6 per cento del totale**, in calo rispetto al 11,1 per cento del periodo pre-pandemia considerato. Similmente, **il finanziamento concesso alle imprese femminili**, nel periodo emergenziale, ha superato i **3 miliardi di euro**, ovvero **l'1,5 per cento dei finanziamenti totali (217 miliardi di euro)**; anche in questo caso, la percentuale è scesa rispetto al periodo precedente, quando le cifre si attestavano al 6,1 per cento (Figura I.II.VIII.1).

Figura I.II.VIII.1. Percentuale di imprese femminili fruitrici di finanziamenti del Fondo di garanzia PMI, in rapporto al totale imprese finanziate. Percentuale di operazioni di finanziamento riguardanti PMI femminili, in rapporto con quelle totali. Percentuale di finanziamenti ottenuti dalle imprese femminili, in rapporto con quelli ottenuti dal totale imprese italiane. Periodo 06/02/2019-16/03/2020 e periodo 17/03/2020-31/12/2021.



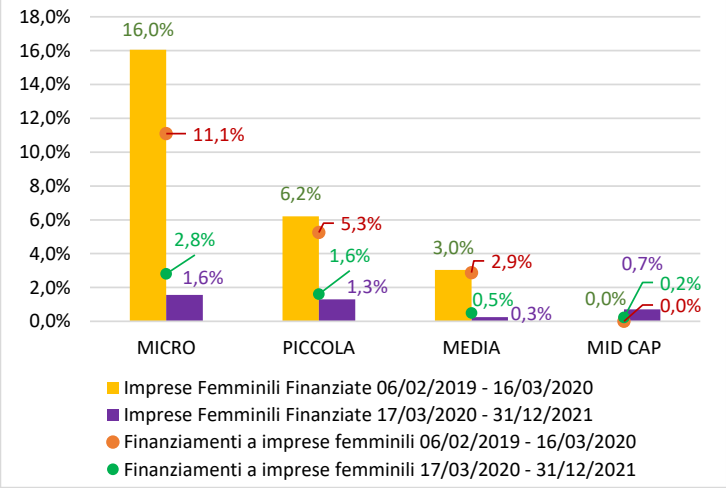
Fonte: Elaborazioni RGS su dati Mediocredito Centrale

[156] Vengono effettuati confronti fra il "periodo precedente alla pandemia" 6 febbraio 2019 - 16 marzo 2020 (individuato sulla base della disponibilità dei dati di Mediocredito centrale) e il "periodo emergenziale" 17 marzo 2020 - 31 dicembre 2021 (il cui inizio coincide con l'entrata in vigore del D.L. 18/2020).

[157] La percentuale delle imprese femminili con finanziamenti garantiti sul totale delle imprese femminili, ottenuta dal rapporto tra il numero di imprese femminili finanziate tra 17/03/2020 e 31/12/2021 (dati Mediocredito Centrale) e il numero medio di imprese femminili presenti in Italia, nel periodo 2020 - 2021 (dati Elaborazioni Centro Studi Tagliacarne-Sicamera su Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere-Infocamere).

Considerando il fenomeno dal punto di vista della dimensione delle imprese[158], emerge come, tra il 17 marzo 2020 e il 31 dicembre 2021, **l'1,6 per cento di microimprese femminili** abbia fruito di finanziamenti (19.330 unità), sul totale delle microimprese finanziate, con una consistente **diminuzione rispetto al 16 per cento del periodo pre-pandemico. Inoltre, sono l'1,4 per cento le imprese femminili di piccola dimensione** fruitrici del finanziamento (1.775 imprese) rispetto al totale delle piccole imprese finanziate, **in calo rispetto al 6,2 per cento del periodo tra 06/02/2019 e 16/03/2020**; **mentre le imprese femminili di media dimensione che ne hanno beneficiato sono lo 0,3 per cento** (193 unità) **delle totali finanziate della stessa dimensione** (3 per cento prima di marzo 2020). Le imprese **mid cap femminili finanziate invece,** del tutto assenti nel periodo pre-pandemia, **sono lo 0,7 per cento** (51 unità) di tutte le mid cap beneficiarie durante la pandemia. **Anche i finanziamenti alle imprese femminili, rapportati ai totali, sono diminuiti in quasi tutte le classi dimensionali nel periodo tra il 17 marzo 2020 e il 31 dicembre 2021:** la percentuale di finanziamento per le **microimprese femminili passa dall'11,1 per cento al 2,8 per cento** (oltre 1,8 miliardi di euro), **scende dal 5,3 per cento all'1,6 per cento per le piccole imprese femminili** (1,1 miliardi di euro), **dal 2,9 per cento allo 0,5 per cento per le medie** (circa 295 milioni di euro), mentre **sale allo 0,2 per cento nel caso delle mid cap** (51 milioni di euro) (Figura *I.II.VIII.*2).

Figura *I.II.VIII*.2 Percentuale di imprese femminili beneficiarie di finanziamenti del Fondo di garanzia PMI, in rapporto al totale imprese finanziate. Percentuale di finanziamenti ottenuti dalle imprese femminili, in rapporto con quelli ottenuti dal totale imprese italiane. Valori per classi dimensionali. Periodo 06/02/2019-16/03/2020 e periodo 17/03/2020-31/12/2021.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Mediocredito Centrale

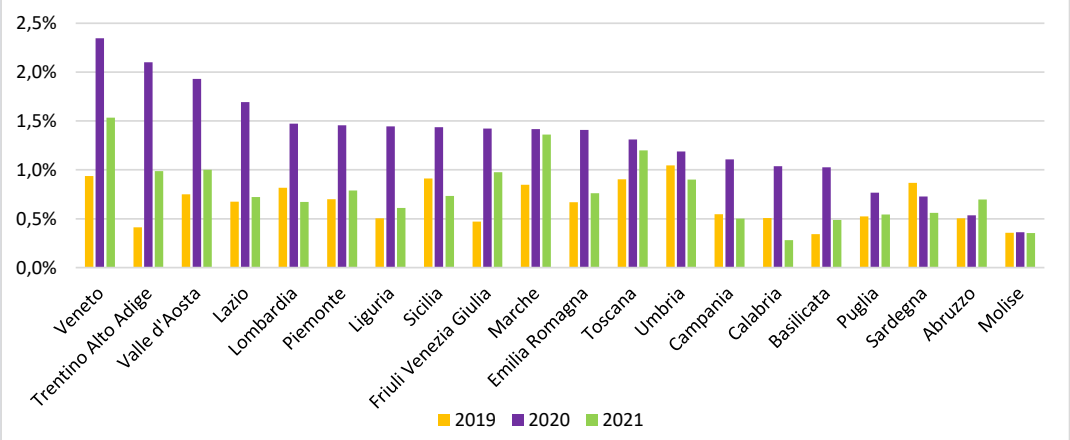
[158] La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (complessivamente definita PMI) è costituita da imprese che:

- hanno meno di 250 occupati, e hanno un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.
- si definisce piccola impresa l'impresa che: ha meno di 50 occupati, e ha un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.
- Si definisce microimpresa l'impresa che: ha meno di 10 occupati, ed ha un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.
- Per mid cap si intendono le imprese, diverse dalle PMI, che hanno un numero di dipendenti non superiore a 499 dipendenti.

https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/RELAZIONE266_WEB2021.pdf
https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/DM_18_4_2005_Definizione_PMI.pdf

Analizzando il **rapporto tra PMI femminili che hanno avuto accesso ai finanziamenti e totale delle PMI femminili presenti nelle varie regioni italiane**, emerge come **in quasi tutte le regioni si registri un importante aumento nel 2020 rispetto al 2019, con un successivo calo nel 2021.** Più nel dettaglio, nel 2019 beneficiava di finanziamenti dal Fondo l'1 per cento delle imprese femminili in Umbria, seguite dallo 0,9 per cento circa in Veneto, Sicilia, Toscana. **Gli aumenti generalizzati** dovuti all'emergenza pandemica hanno comportato**, tra 2019 e 2020, le tre variazioni più alte in regioni settentrionali quali Trentino-Alto Adige (+1,7 per cento) e Veneto (+1,4 per cento), con oltre il 2 per cento di imprese femminili fruitrici del Fondo PMI nel 2020**, seguiti dalla **Valle d'Aosta**, con l'1,9 per cento circa e una variazione positiva del **+1,2 per cento.** Il Lazio è la regione del Centro con le percentuali più elevate nel 2020 (1,7 per cento) e la variazione più importante tra 2019 e 2020 (+1 per cento), mentre tra le regioni meridionali la Basilicata ha l'incremento più alto tra 2019 e 2020 (+0,7 per cento) e la Sicilia è prima per percentuali nell'anno 2020 (1,4 per cento). **Trentino, Lazio, Valle d'Aosta e Veneto hanno poi registrato le maggiori contrazioni in termini percentuali tra 2020 e 2021, rispettivamente con -1,1 per cento, -1 per cento, -0,9 per cento e -0,8 per cento,** attestandosi all'1,5 per cento di PMI femminili che hanno usufruito dei finanziamenti sul totale delle femminili in Veneto, all'1 per cento in Trentino e in Valle d'Aosta, allo 0,7 per cento nel Lazio. **Si registra infine una sostanziale stazionarietà in Molise e un lieve ma costante calo in Sardegna: in particolare in quest'ultima** si passa dallo 0,9 per cento nel 2019 allo 0,7 per cento nel 2020, fino allo 0,6 per cento nel 2021 (Figura *I.II.VIII.*3).

Figura *I.II.VIII*.3. Distribuzione percentuale di imprese femminili fruitrici dei finanziamenti del Fondo di garanzia PMI, rapportate alle imprese femminili totali presenti nelle regioni italiane. Anni 2019, 2020 e 2021[159].



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Mediocredito Centrale

Per ciò che concerne le percentuali di finanziamenti del Fondo di garanzia PMI concessi alle imprese femminili a livello regionale, tra il 17 marzo 2020 e il 31 dicembre 2021 si raggiunge **l'1,1 per cento in Lombardia**, che su tale aspetto risulta essere **la penultima regione in termini percentuali, anche se prima per numeri assoluti (oltre 544 milioni di euro) mentre l'Emilia-Romagna si attesta**

[159] L'elaborazione è il risultato del rapporto tra imprese femminili finanziate (dati Mediocredito Centrale) e totale di imprese femminili presenti in Italia nelle annualità 2019, 2020 e 2021 (dati Elaborazioni Centro Studi Tagliacarne-Sicamera su Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere-Infocamere). Poiché i primi dati disponibili di Mediocredito Centrale risalgono al 6 febbraio 2019, è stata effettuata una stima del dato annuale 2019, integrando i dati 2019 con quelli di gennaio 2020, ai fini del confronto con l'annualità completa 2019 dei dati di Unioncamere-Infocamere.

all'ultimo posto con l'1,08 per cento. Le regioni con percentuali di finanziamenti per PMI femminili più alte sono invece: il Trentino-Alto Adige con il 2,8 per cento (110 milioni di euro); **la Valle d'Aosta con il 2,3 per cento** (9,5 milioni di euro); **il Lazio e la Sicilia, entrambe con il 2,1 per cento** (pari rispettivamente a 412,4 milioni di euro e 190,3 milioni di euro); **la Basilicata con il 2 per cento** (24,4 milioni di euro). Inoltre, **confrontando tali valori con le corrispettive percentuali relative al periodo 6 febbraio 2019 - 16 marzo 2020, si registra una drastica diminuzione in tutte le regioni italiane,** con cifre che, nel periodo pre-pandemico, variavano dal 4,4 per cento al 9,7 per cento. In particolare, **le riduzioni più rilevanti sono osservabili in Toscana (-8,3 per cento) e in Liguria (-7,2 per cento)** (Figura *I.II.VIII.* 4).

Figura *I.II.VIII.*4 Percentuale di finanziamenti del Fondo PMI alle imprese femminili, prima della pandemia e durante l'emergenza da Covid-19, nelle regioni italiane. Periodo 06/02/2019-16/03/2020 e periodo 17/03/2020-31/12/2021.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Mediocredito Centrale

Infine, dal punto di vista settoriale, l'analisi delle **percentuali di imprese femminili finanziate dal Fondo PMI, sul totale delle finanziate, è stata ristretta ai primi 10 settori economici per percentuali di imprese femminili attive**[160] **per garantire una maggiore significatività**. In particolare, **la quota più alta di finanziate si registra nei Servizi per la persona (4,5 per cento,** con -40,7 punti percentuali rispetto al periodo pre pandemico), seguiti da **Confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia (3 per cento;** -17,3 per cento rispetto a prima del 17 marzo 2020) e dal **Commercio al dettaglio**[161] **(2,9 per cento;** -21,4 per cento rispetto al periodo precedente) (Figura ***I.II.VIII.*5a**). Sempre considerando i primi 10 settori economici per percentuali di imprese femminili attive, **le PMI femminili attive nei Servizi per la persona, nel Commercio al dettaglio e nei Servizi di alloggio sono ai primi posti in termini percentuali sul totale delle finanziate, rispettivamente con 6,6 per cento, 3,8 per cento e 2,8 per cento** e con variazioni sul periodo precedente pari a -22,1 per cento, -9,5 per cento e -8,7 per cento (Figura *I.II.VIII.*5b).

[160] Primi 10 settori di attività economica per tasso di femminilizzazione nel periodo 2020-2021, secondo le elaborazioni del Centro Studi Tagliacarne-Sicamera su Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere-Infocamere.
[161] Il settore del Commercio al dettaglio non include il commercio di autoveicoli e motocicli.

Figura *I.II.VIII*.5a Percentuale di PMI femminili finanziate dal Fondo PMI sul totale delle finanziate, nei primi 10 settori di attività economica per percentuali di imprese femminili attive. Periodi 06/02/2019-16/03/2020 e 17/03/2020-31/12/2021.

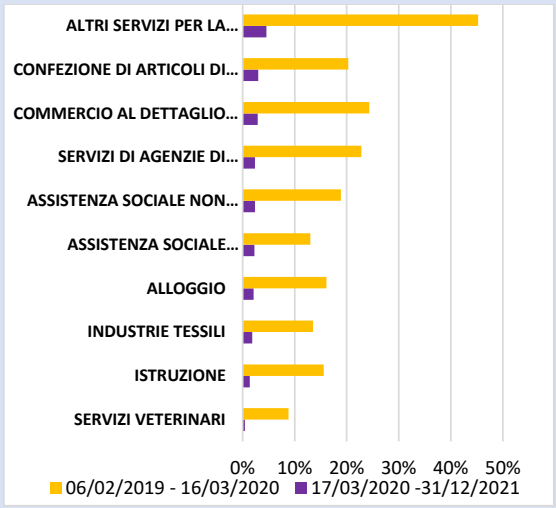
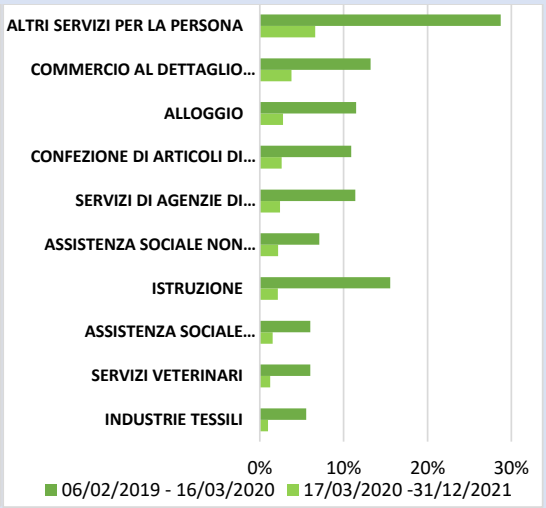


Figura *I.II.VIII*.5b Percentuale di finanziamenti alle PMI femminili sul totale dei finanziamenti, nei primi 10 settori di attività economica per percentuali di imprese femminili attive. Periodi 06/02/2019-16/03/2020 e 17/03/2020-31/12/2021.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Mediocredito Centrale

Nel complesso, emerge che le **PMI femminili sono protagoniste di un aumento di accesso ai finanziamenti considerati in termini assoluti**, ma, allo stesso tempo, la minore incidenza del finanziamento garantito delle PMI femminili **testimonia come la vasta portata del ricorso al Fondo PMI durante l'emergenza abbia coinvolto le aziende femminili in misura relativamente minore, sia analizzando le variazioni dal punto di vista settoriale** (considerando i settori a più alto tasso di femminilizzazione), **sia dimensionale, sia territoriale.** Per ciò che concerne sia la percentuale di PMI femminili sul totale delle finanziate, sia di finanziamenti a PMI femminili sui finanziamenti totali, se si considerano le proporzioni su base regionale si arriva a quote molto elevate in Veneto e Trentino, mentre la **Lombardia,** nonostante sia la regione con più **PMI, non è ai primi posti per percentuale relativa di PMI femminili che hanno usufruito del Fondo.** Nonostante il calo generalizzato in termini percentuali, **le microimprese femminili sono quelle che hanno maggiormente utilizzato finanziamenti, anche in termini relativi.** Certamente **le dimensioni più ridotte delle imprese implicano spesso una maggiore fragilità** e un aumento della necessità di chiedere aiuto in periodi critici come quello dell'emergenza pandemica; tuttavia, va anche considerata la **diffusione ancora limitata di imprese femminili più grandi**[162]. Seppur con un calo tra 2019 e 2020, il numero di imprese femminili in Italia è andato aumentando e, nel 2021, ha superato le cifre precedenti la pandemia[163]; se in futuro si confermasse questa tendenza, un radicamento delle aziende femminili sullo scenario economico italiano, supportato da politiche dedicate, potrebbe comportare anche un incremento delle relative dimensioni, attenuandone le fragilità e aumentandone sia le prospettive di sviluppo e investimento di medio-lungo periodo, sia la solidità finanziaria. In ogni caso, a prescindere dalle criticità, è senza dubbio emersa una propensione relativamente minore delle imprese femminili a fruire di questa tipologia di aiuti durante l'emergenza e ciò ha comportato, nel periodo emergenziale, una inferiore rilevanza di tale strumento per l'imprenditorialità femminile. Resta da determinare la misura in cui questo fenomeno abbia contribuito ad aggravare l'effetto negativo della pandemia sulle donne, ma soprattutto le ragioni per cui le imprese femminili siano ricorse relativamente meno al Fondo.

Da questo punto di vista, una delle spiegazioni al limitato ricorso delle imprenditrici alla sezione speciale del Fondo potrebbe consistere nella concorrenzialità di altri strumenti di aiuto alle imprese, introdotti durante l'emergenza, in particolare gli interventi a fondo perduto a favore dei settori imprenditoriali più in crisi a causa delle limitazioni imposte per fronteggiare la pandemia e nei quali è anche relativamente più alta la presenza di imprese femminili (come ad esempio il commercio al dettaglio)[164]. Più in generale, sono state adottate numerose misure straordinarie a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese (in conformità al Quadro europeo temporaneo sugli aiuti di Stato)[165]

[162] In Italia, nel periodo 2019-2020-2021, le microimprese femminili (meno di 10 addetti) rappresentano circa il 21,5 per cento di tutte le microimprese; le piccole imprese femminili (meno di 50 addetti) sono in media il 15 per cento; le medie imprese femminili (meno di 250 addetti) sono circa il 9,8 per cento; le mid cap femminili (meno di 500 addetti) sono il 6,8 per cento; le imprese femminili con più di 500 addetti sono appena il 4,8 per cento del totale della loro categoria dimensionale. Elaborazioni del Centro Studi Tagliacarne-Sicamera su Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere-Infocamere.

[163] Nel 2020 le imprese femminili italiane sono diminuite di 3.907 unità rispetto al 2019 (anno in cui si contavano 1,4 milioni di imprese femminili), per poi aumentare nuovamente sia nel 2021 (+6.476 unità), sia nel secondo trimestre del 2022 (+2.290 unità). Elaborazioni del Centro Studi Tagliacarne-Sicamera su Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere-Infocamere.

[164] Dai dati riportati dall'Agenzia delle entrate, negli anni 2020 e 2021 sono stati erogati complessivamente contributi per un ammontare di 24,9 miliardi di euro. www.agenziaentrate.gov.it

[165] Oltre ai decreti emergenziali già citati nel corso della trattazione, nel 2020 e 2021 sono stati adottati: il D.L. n. 9/2020, le cui misure sono poi confluite nel successivo D.L. n. 18/2020; il D.L. n. 137/2020 "Ristori" (all'interno del quale, in sede di conversione, sono stati poi trasposti, con modifiche e integrazioni, i contenuti dei successivi D.L. n. 149/2020 "Ristori-bis", n. 154/2020 "Ristori-ter" e n. 157/2020 "Ristori-quater"); il D.L. n. 41/2021 "Sostegni" e il D.L. n. 73/2021 "Sostegni-

consistenti, oltre che nei già citati contributi a fondo perduto, in sostegni alla liquidità e alla patrimonializzazione[166]. Sembrerebbe dunque interessante approfondire, in futuro, il tema dell'approccio delle imprese femminili nei confronti delle misure emergenziali durante la pandemia da Covid-19 e in che termini la varietà di strumenti a disposizione ne abbia influenzato i comportamenti e le decisioni, al fine di acquisire conoscenze utili per lo sviluppo di specifiche politiche di sostegno e/o di specifiche misure di accompagnamento[167].

La pandemia ha rallentato la crescita delle imprese femminili in Italia, dopo un aumento costante dal 2014. Nel 2021 esse rappresentano il 22,13 per cento del totale e rispetto a quelle maschili, sono di piccole dimensioni, localizzate nel Mezzogiorno e più giovani. Le operazioni accolte relative a imprese femminili[168] nel 2021 sono 16.090 (pari al 1,6% del totale, 1,7% nel 2020), con una riduzione del -39,1% rispetto al 2020 per un ammontare di finanziamenti pari a 1.471 milioni di euro.

L'inserimento delle donne nel tessuto economico del Paese avviene anche tramite il sostegno all'imprenditoria femminile. Le imprenditrici donne non sono ancora numericamente rilevanti rispetto al totale delle donne occupate e sono ancora di meno rispetto agli imprenditori uomini ma il numero delle imprese femminili è in crescita così come quello delle posizioni dirigenziali e apicali nei consigli di amministrazione delle imprese ricoperte da donne[169]. Ad eccezione della lieve flessione registrata del 2020, probabilmente legata alla crisi economica dovuta alla pandemia, si evidenzia a partire dal 2014 un aumento pressoché costante del numero delle imprese femminili in Italia che (**Figura 1.2.25**) che nel 2021[170] sono pari a **1.342.703 unità**, il **22,13 per cento** delle imprese totali[171]. Per quanto riguarda la loro collocazione geografica il **41 per cento** è al **Nord**, il **22 per cento** è al **Centro** e il **37 per cento** è al **Sud**. Il confronto con la situazione a fine 2020, a livello complessivo mostra una situazione di sostanziale stabilità: in un anno, le imprese femminili nelle regioni italiane sono aumentate dello 0,5 per cento, con un incremento di 6.476 unità. Analizzando la situazione in relazione alla collocazione delle imprese nell'ambito delle regioni si osserva che, nel 2021, rispetto al 2020, l'aumento del numero delle imprese ha riguardato soprattutto le regioni del Sud Italia (+1,6 per cento in Campania e Sicilia; + 1,3 per cento in Puglia; + 1,2 per cento in Calabria e +1,1 per cento in Sardegna). Determinante in questo senso è stata la spinta delle regioni del Mezzogiorno, in cui si contano nel 2021, a livello complessivo, 6.366 imprese in più rispetto al 2020. Al contrario, il Centro vede diminuire la presenza di imprese femminili di 4.736 unità, soprattutto nel Lazio, con una diminuzione del3,5 per cento del numero delle imprese. Nel settentrione il numero delle imprese è aumentato complessivamente di 4.846 unità di cui +2.928 nel Nord Ovest (+0,9 per cento) e +1.918 nel Nord Est (+0,8 per cento) con variazioni positive significative soprattutto nelle regioni Trentino-Alto Adige (+1,9 per cento), Lombardia (+1,2 per cento) ed Emilia-Romagna (+1,0 per cento) (**Figura**

bis". Alcuni interventi a sostegno di attività economiche chiuse sono stati poi adottati anche nel 2022, con il D.L. n. 4/2022.

[166] Camera dei Deputati – Servizio Studi: "Misure fiscali e finanziarie per l'emergenza Coronavirus", 28 settembre 2022. https://temi.camera.it/leg18/temi/misure-fiscali-e-finanziarie-per-l-emergenza-coronavirus.html

[167] Resta da vagliare, infatti, un'eventuale debolezza delle imprese femminili nell'affrontare la complessità burocratica ed amministrativa delle richieste di finanziamento. Su questo tema si veda anche il Riquadro *I.II.VIII* sull'incentivo Smart&Start Italia.

[168] https://www.fondidigaranzia.it/wp-content/uploads/2022/02/Relazione-Dicembre-2021_Sito.pdf

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

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

[171] https://www.unioncamere.gov.it/imprenditoria-femminile-comunicazione/comunicati-stampa/unioncamere-solo-un-amministratore-su-4-e-donna

1.2.26). Nella Figura **1.2.27** viene illustrata la distribuzione nelle aree geografiche e nelle diverse regioni delle imprese femminili e di quelle non femminili[172].

Le imprese femminili sono distribuite[173] principalmente nei **settori economici dei servizi (66,8 per cento delle imprese), e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (15,4 per cento) e dell'Industria (11,3 per cento)**. Nel 2021 sono registrate 347,6 mila imprese nel Commercio, mentre nell'Agricoltura, silvicoltura e pesca si raggiungono 206 mila unità. Anche il settore degli **Alloggi e ristorazione** vede una presenza rilevante delle imprese femminili con 135 mila imprese nel 2021, così come nel settore delle **Altre attività di servizi alla persona** (128,7 mila imprese) e nelle attività immobiliari dove sono presenti 64 mila imprese femminili. Il settore delle altre attività alla persona registra la quota maggiore di imprese femminili sul totale delle imprese che svolgono queste attività. La Figura **1.2.28** illustra l'andamento del numero delle imprese femminili dal 2014 al 2021 in relazione ai macrosettori nei quali viene svolta l'attività. Si osserva che nel settore dell'agricoltura il numero delle imprese femminili nel 2021 rispetto al 2014 è diminuito del 5,9 per cento, -13.052 imprese, e tale andamento negativo si evidenzia tra tutti gli anni considerati nella serie storica. Risulta in crescita invece il numero delle imprese femminili che operano nel macrosettore dei servizi (+5,2 per cento) con 44.316 imprese in più nel 2021 rispetto al 2014. Anche nel settore dell'Industria nel 2021 è lievemente aumentato il numero delle imprese femminili (+0,7 per cento) con 1.111 imprese in più rispetto al 2014.

Analizzando il tasso di femminilizzazione[174] relativo all'anno 2021 calcolato per i vari settori si evidenzia che il settore con più imprese guidate da donne è quello delle **Altre attività di servizi alla persona dove quasi 60 imprese su 100 sono guidate da donne (59,5 per cento)**, seguito dal settore Sanità e assistenza sociale [175]dove le imprese femminili rappresentano il 37,3 per cento e da quello Tessile, abbigliamento, pelli e calzature dove più di un terzo delle imprese sono condotte da donne (37 per cento). Il settore in cui sono presenti in minor misura le imprese femminili è quello delle Costruzioni che ha un tasso di femminilizzazione pari al 6,6 per cento (**Figura 1.2.29**).

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

Le regioni con la maggior quota relativa di imprese femminili operanti nei Servizi sono la Liguria e la Lombardia (77 imprese su cento pari, per entrambe le regioni considerate, a 167.829 imprese), dove oltre i tre quarti delle imprese nel settore dei Servizi sono a conduzione femminile seguite dalla Valle d'Aosta con una quota pari al 74,5 per cento. Le regioni invece con minore presenza di imprese femminili nel settore terziario sono la Basilicata (47,7 per cento) e il Molise (49,9 per cento). La Basilicata è però la regione dove vi è la più ampia diffusione di imprese femminili che operano nel settore dell'Agricoltura (39,3 per cento per un totale di 6.289 imprese). Risulta piuttosto elevata anche la percentuale di imprese femminili che operano in Molise (36,7 per cento con 3.494

[172] https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile

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

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

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

imprese); seguono poi la Puglia e l'Abruzzo con una presenza pari rispettivamente al 26,8 per cento e al 24,1 per cento.

Una più elevata concentrazione di imprese femminili nel settore dell'Industria si rileva soprattutto nel Centro-Nord. Vi operano 12 imprese femminili su 100 (oltre 101 mila imprese); nel Sud d'Italia invece il rapporto scende a circa 10 su 100 (50,7 mila imprese). In Toscana e nelle Marche, dove sono presenti molti distretti industriali legati al tessile, abbigliamento, pelli e calzature, oltre 15 imprese femminili su 100 appartengono al settore industriale contro percentuali più basse per le altre regioni appartenenti alla stessa macroarea. (**Figura 1.2.31**)

Per quanto riguarda la **forma giuridica** in base alla quale sono costituite, **nel 2021** le **imprese femminili** hanno **prevalentemente** forma di **impresa individuale** (**61,7 imprese su 100**), seguono poi le imprese organizzate sotto forma **società di capitali (24,3 su cento)**, quelle istituite sotto forma di **società di persone (11,1 imprese su 100**) e le società cooperative e i consorzi che rappresentano rispettivamente il 2,2 per cento e lo 0,1 per cento del totale delle imprese femminili.

Nel 2021 sembra **riprendere** l'avvio di un **nuovo approccio della "donna" all'impresa verso modelli aziendali più strutturati**. Infatti, le **società di capitali** condotte da **donne** sono aumentate del **+2,9 per cento rispetto al 2020**, mentre il numero delle imprese individuali, che restano, comunque, la forma giuridica più diffusa nell'universo imprenditoriale femminile, rimane sostanzialmente stabile, rispetto ad una riduzione delle società di persone dell'1,9 per cento.

Analizzando la serie storica 2014-2021 si osserva che rispetto all'anno 2014, nel 2021, sono diminuite del 2,2 per cento le imprese femminili individuali e quelle istituite sotto forma di società di persone (-15,6 per cento). Sono invece aumentate, in modo considerevole, le società di capitali del 34,8 per cento (**Figura 1.2.32**).

L'analisi della distribuzione delle imprese a livello regionale relativa all'anno 2021 evidenzia come in alcune regioni, quali il Molise, la Basilicata e la Calabria, le imprese femminili sotto forma di ditta individuale raggiungono il 72-75% del totale *imprenditoriale rosa* regionale, mentre nel Centro Nord la quota più alta si riferisce al Trentino Alto-Adige con un valore del 71,6 per cento. Nel Lazio tale quota scende al 48,9 per cento con 9,7 punti percentuali di differenza rispetto alla quota delle imprese non femminili (39,2 per cento) (**Figura 1.2.33**). Per le società femminili costituite sotto forma di società di capitali, è invece il Lazio la regione che ha la maggiore concentrazione di imprese con una percentuale pari al 40,5 per cento, seguita dalla Lombardia (30,3 per cento); la Campania è la regione che ha il maggior valore per il sud d'Italia (27,2 per cento) (**Figura 1.2.34**).

Le imprese femminili, rispetto a quelle maschili, sono di dimensioni minori, localizzate nel Mezzogiorno e costituite da individui più giovani. Nel 2021, il 96,7 per cento di esse ha un numero di addetti tra 0 e 9, mentre quelle maschili con le stesse dimensioni sono il 94,6 per cento. Le imprese femminili con più di 500 addetti rappresentano solo lo 0,01 per cento del totale (89 imprese) (Figura **1.2.35**).

Le imprese femminili giovanili, con 151.952 unità, rappresentano poco più dell'11 per cento del totale delle imprese femminili, contro una percentuale minore per quelle maschili (8,2 per cento). Tuttavia, nel 2021 si verifica un peggioramento della dinamica, con la diminuzione di 1.980 imprese femminili giovanili, fatto che rafforza la necessità di incentrare politiche per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile come investimento ancora più necessario per il futuro della crescita economica del nostro Paese. Peraltro, tale andamento negativo, iniziato fin dall'anno 2015, è proseguito anche negli anni successivi e nel 2021; rispetto all'anno base, rappresentato da 2014, si rileva una riduzione del numero delle imprese giovanili pari al 14,5 per cento (in valore assoluto 25.758 imprese in meno (**Figura 1.2.36**). Una evidenza che suffraga maggiormente l'importanza

dell'impegno delle politiche a favore dell'imprenditorialità rosa, perché sostenere le imprese femminili significa anche sostenere maggiormente l'imprenditoria giovanile.

Le imprese straniere femminili ammontano a circa 156 mila e rappresentano l'11,6 per cento del totale delle imprese guidate da donne, mentre tra quelle non femminili le imprese straniere sono il 10,3 per cento (circa 487 mila unità).

Analizzando i dati 2021 si osserva che è presente una minore diffusione delle imprese straniere femminili nel Sud d'Italia (24,8 per cento) rispetto al Centro (26, per cento) e al Nord dove si colloca il 48,6 per cento delle imprese. Le attività imprenditoriali guidate da donne straniere sono aumentate nel 2021 (rispetto al 2020) di oltre 4mila unità, per una crescita del 2,7 per cento. Le imprese femminili straniere sono cresciute di più sia rispetto alle stesse femminili ma italiane (+0,5 per cento rispetto al 2020) che rispetto alle imprese straniere non femminili (+1,6 per cento).

Nell'ambito delle *start-up* innovative, la cui definizione è stata introdotta dalla legge n. 221 del 2012 e successive modifiche[176], si evidenzia una presenza femminile minore rispetto a quelle complessiva nell'imprenditoria e rispetto a quella maschile: nel 2021 le *start-up* femminili sono il 12,5 per cento delle imprese innovative[177], mentre le imprese femminili generiche sono il 22 per cento delle imprese totale. La distribuzione relativa all'anno 2021 delle start up innovative femminili nell'ambito delle diverse regioni italiane viene rappresentata nella **Figura 1.2.37**.

Le *start*-up femminili, rispetto a quelle maschili, hanno caratteristiche proprie: soddisfano in misura molto vicina al dato maschile il requisito d'innovazione che riguarda gli investimenti in ricerca e sviluppo (65,4 per cento contro il 65,8 per cento per quelle maschili) e il requisito sul capitale umano (27,1 per cento contro il 23,5 per cento), mentre meno sulle proprietà intellettuali (14,6 per cento contro il 16,8 per cento), segnalando un *trend* positivo delle imprese femminili nelle competenze e *skill* del proprio personale mentre sono meno attive nella competizione innovativa rappresentata dai brevetti, patenti o *software* proprietari. Una leggera minore propensione all'innovazione delle imprese femminili è segnalata anche dal dato che le *start-up* femminili che soddisfano un solo requisito innovativo sono il 93,9 per cento e sono inferiori rispetto alle *start-up* maschili (94,8 per cento) mentre queste ultime hanno una percentuale di poco inferiore di imprese che soddisfano due requisiti (6,1 per cento per le *start-up* femminili contro il 5,5 per cento di quelle maschili).

Le imprese femminili hanno ancora dei **ritardi in termini di innovazione e competizione** nei mercati a più alto valore aggiunto **ma**, soprattutto quelle giovanili[178], **hanno ridotto il gap** su questi temi mentre **adottano con maggiore frequenza**, rispetto alle imprese maschili, **comportamenti socialmente responsabili** (CSR *intensive*), anche in termini di relazionalità con gli *stakeholder*. Le giovani imprese femminili sono più attente al **welfare aziendale**, agli **investimenti *green***, alla **comunità territoriale**, ai subfornitori e ai clienti[179].

[176] Le imprese per definirsi tali devono rispondere a determinati requisiti legati alle quote di investimenti in ricerca e sviluppo, al livello d'istruzione del personale e alla proprietà intellettuale e avere come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.
[177] Il registro delle imprese ha una sezione speciale dedicata alle *start-up* innovative, per le quali esiste una sezione speciale del sito, cfr. http://startup.registroimprese.it/isin/home
[178] Sono definite imprese giovanili quelle imprese che hanno come titolare, o come maggioranza di soci, persone under 35 anni.
[179] Per approfondire la capacità competitiva delle imprese femminili Unioncamere ha svolto un'indagine a fine 2018 su un campione di 1.000 imprese femminili e 1.000 imprese maschili, appartenenti a tutti i settori di attività economica. I risultati sono commentati nel Rapporto sull'imprenditoria femminile 2020.

Diversi strumenti pubblici sostengono l'imprenditoria femminile[180]: il **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI)** ha una apposita sezione denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" con l'obiettivo di promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne tramite la concessione di garanzie statali ai crediti concessi dagli istituti di credito. Sono inoltre operativi gli **incentivi per l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego di giovani fino a 35 anni e di donne di qualsiasi età**, regolato da un apposito Fondo rotativo[181] mentre a livello regionale sono presenti dei fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella regione Veneto[182] e nella regione Puglia[183]. Inoltre, la Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) con l'articolo 1 e i commi 97-103, ha istituito il nuovo "Fondo a sostegno dell'impresa femminile". Il Fondo è istituito, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, per massimizzare il contributo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese. Le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo a sostegno dell'impresa femminile vengono attualizzate anche con il contributo del **Comitato impresa donna, che la Legge di Bilancio per il 2021 ha istituito presso il Ministero dello sviluppo economico**. Ulteriore misura a sostegno dell'imprenditoria femminile, è la predisposizione dal 2021 di un **finanziamento annuo dell'Ente nazionale per il microcredito**, finalizzato alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di micro-impresa, con particolare riferimento alla promozione della micro-imprenditoria femminile. Di nuova istituzione è anche il **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso, tra l'altro, l'introduzione della **certificazione della parità di genere**, a cui sono connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro, introdotta dal legislatore con la L. 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"[184]. Sono anche assegnate risorse aggiuntive per l'anno 2021 al già esistente **Fondo di sostegno al *venture capital*,** per investimenti in progetti di imprenditoria femminile altamente innovativi, realizzati entro i confini nazionali da società il cui capitale è detenuto in maggioranza da donne.

La **sezione speciale nel Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI)**, denominata "**Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità**"[185] è operativa dal 2013 con l'obiettivo di **promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne** e opera con gli stessi meccanismi del fondo generale. Si prevede una **garanzia statale** ai crediti concessi dagli istituti finanziari assicurando parzialmente questi crediti. Il limite delle operazioni e degli importi garantiti viene determinato dalle risorse disponibili nel conto corrente in cui sono gestite le risorse. Infatti, le risorse del Fondo sono gestite al di fuori del bilancio dello Stato su un

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

[180] 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

[181] https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita

[182] http://www.regione.veneto.it/web/rete-degli-urp-del-veneto/imprenditoria-femminile

[183] http://www.nidi.regione.puglia.it/

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

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

conto corrente infruttifero intestato al Mediocredito Centrale presso la Tesoreria centrale dello Stato e che 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 nel 2019[186]. Nel 2020, per affrontare la difficile situazione economica data dalla pandemia il Fondo di garanzia per le PMI è stato potenziato sotto vari aspetti per sostenere le imprese. Le procedure di accesso al fondo sono state semplificate e fino al 31 dicembre 2020 le garanzie sono concesse a titolo gratuito. L'importo massimo della singola garanzia per la singola impresa è aumentato fino 5 milioni di euro e anche le percentuali di copertura delle stesse sono aumentate[187]. La platea dei beneficiari è stata ampliata, ora possono accedere al fondo anche le imprese fino a 499 dipendenti, per esempio. Le risorse nel bilancio dello Stato destinate al fondo sono state aumentate per l'anno 2020, 4 miliardi di euro[188], e per gli anni successivi delineando un potenziamento non solo emergenziale del Fondo[189].

La sezione speciale relativa all'imprenditoria femminile viene alimentata dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri sul proprio bilancio, seguendo la convenzione sottoscritta con il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze[190]. L'accesso al fondo è previsto per le imprese che rientrano nella definizione di femminili, cioè le imprese che sono a prevalente partecipazione femminile (non meno del 60 per cento) e possono avere diverse forme (società cooperative; società di persone; società di capitali; imprese individuali in vari settori e *start-up*). Dal 2015 possono accedere anche le professioniste iscritte agli ordini professioni e chi aderisce alle associazioni professionali e fa parte di un apposito elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico.

Nel **2021** il **ricorso al Fondo di garanzia per le PMI da parte delle imprese femminili** è **diminuito in misura pari quasi al 39,1 per cento per un ammontare di finanziamenti pari a 1,471 mld,** circa 645 milioni in meno rispetto al 2020 (-39,1 per cento), e anche gli importi effettivamente garantiti dal Fondo diminuiscono registrando 1.214 milioni di euro nel 2021, per una riduzione di 530 milioni di euro (-44 per cento) (Figura 1.2.24).

[186] 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.

[187] Articolo 13, comma 1 del decreto-legge n. 23 del 2020

[188] Articolo 31, comma 2 del decreto-legge n. 34 del 2020

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

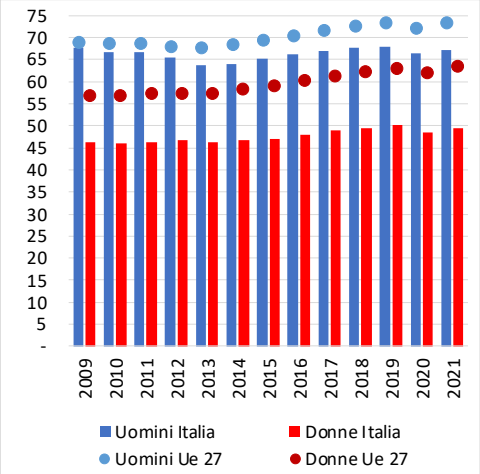
[190] La Convenzione del 14 marzo 2013 è stata approvata con decreto del 15 aprile 2013.Nel bilancio dello Stato, la Sezione speciale del Fondo denominata "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" viene rifinanziata tramite il capitolo 2108 dello stato di previsione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

Sempre a sostegno delle imprese femminili con la legge di bilancio 2020 è stato istituito il "**Fondo a sostegno dell'impresa femminile**" presso il bilancio del Ministero dello sviluppo economico con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022[191]. L'obiettivo del fondo è di sostenere l'**avvio delle attività**, e la **struttura finanziaria e patrimoniale** delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell'**alta tecnologia**. Gli interventi del fondo possono consistere in **contributi a fondo perduto** per avviare le imprese femminili o contributi a fondo perduto per l'integrazione del fabbisogno di circolante per le imprese già avviate. Possono essere **finanziamenti senza interessi o finanziamenti agevolati** (compresa la combinazione delle due forme) oppure **investimenti nel capitale**, anche tramite la sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi per le *start-up* femminili innovative. Sono previsti anche **percorsi di assistenza tecnico-gestionale** per attività di marketing e azioni di comunicazione per la promozione del sistema imprenditoriale femminile italiano.

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

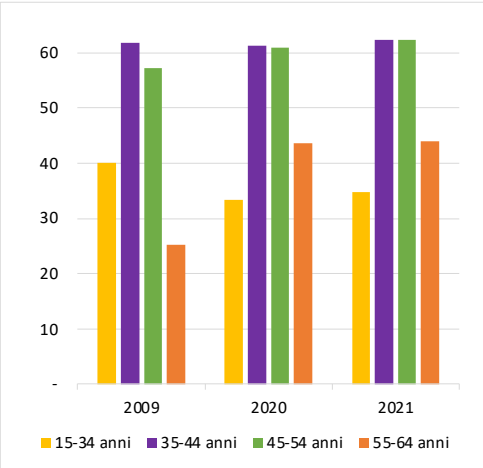
[191] Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) articolo 1, commi 97-103

Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2021, Italia e UE-27.



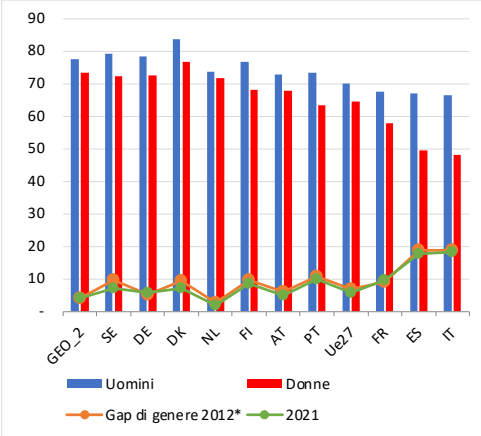
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2009, 2020 e 2021, Italia.



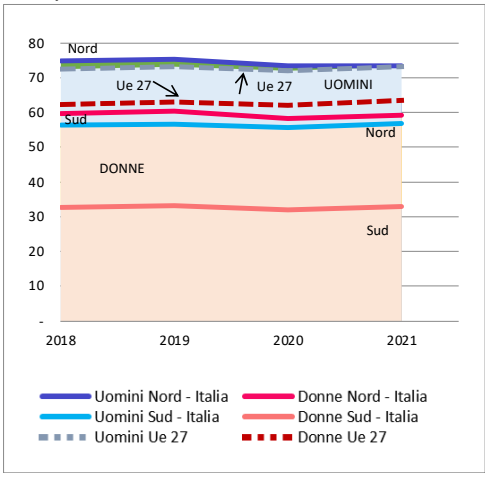
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.3. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2021. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2012.



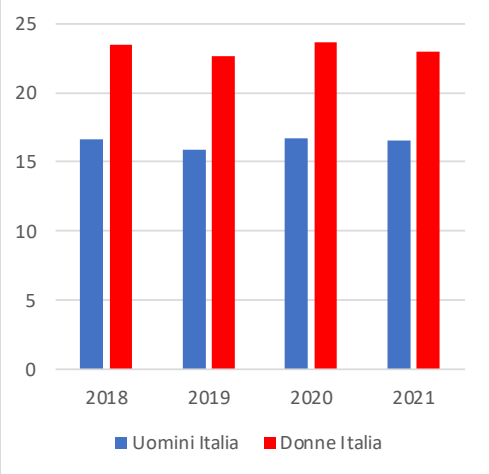
(*) Il divario di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.2.4. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2021, Italia e UE-27.



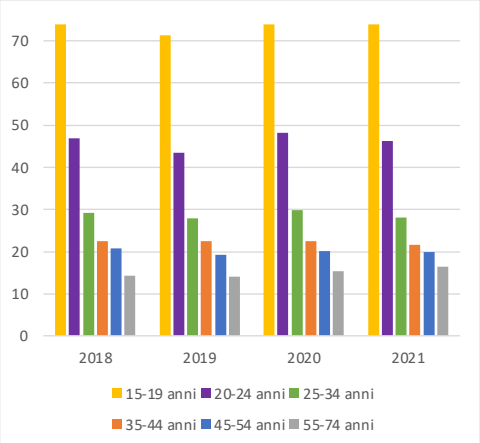
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.2.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2018-2021, Italia.



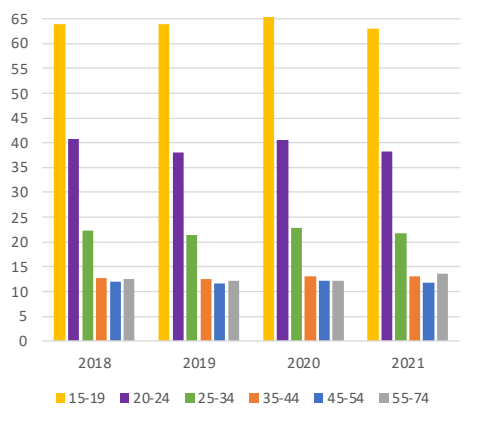
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

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



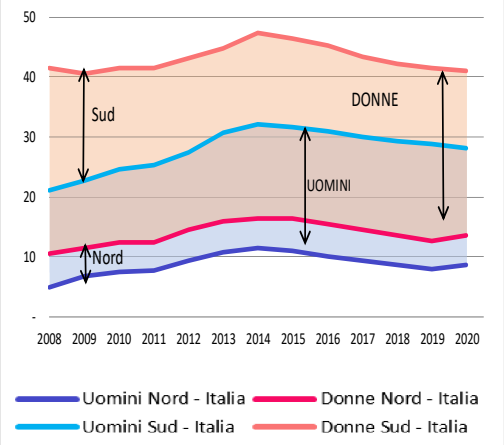
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2018-2021, Italia.



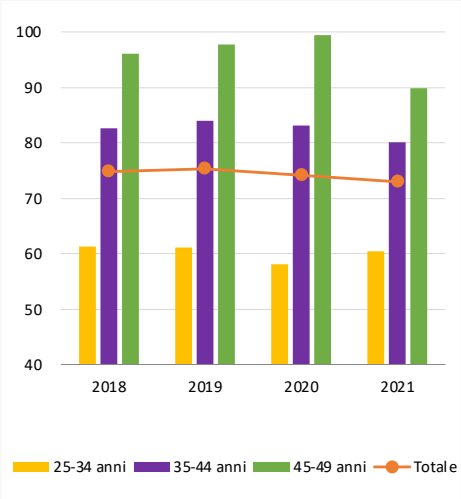
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

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



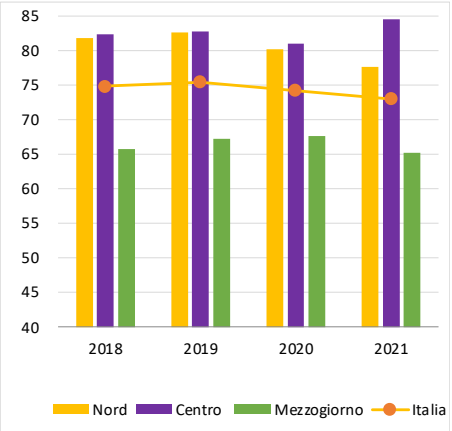
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.8 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per classi di età. Anni 2018-2021, 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 2018-2021, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 1.2.1a. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2020 e 2021, Italia.

Totale assunzioni	2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	110.192	164.651	144.476	220.313
Incentivo donne (L. 178/2020)			39.456	
Decontribuzione Sud	66.423	132.072	387.591	749.784
Garanzia giovani				
Esonero giovani	19.319	27.485	4.761	6.867
IO Lavoro	4.922	10.819		
Esonero 2020 (IREC)	37.971	64.142		
Esonero 2020 turismo (IRST)	6.222	6.370		
Esonero donne (L.92/2012)	53.969		50.368	
Esonero uomini (L.92/2012)		9.831		8.793
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	13.632	1.898	14.115	1.874
Esonero Giovani (L. 178/2020)			38.083	52.125
Altro	4.168	7.984	6.390	13.058
Assunzioni con incentivi	*316.818*	*425.252*	*685.240*	*1.052.814*
Assunzioni senza incentivi	*1.995.185*	*3.000.929*	*2.268.385*	*3.214.943*
Totale assunzioni	**2.312.003**	**3.426.181**	**2.953.625**	**4.267.757**

Fonte: INPS

Tavola 1.2.1b. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2020 e 2021, Italia.

Totale assunzioni	2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	4,8	4,8	4,9	5,2
Incentivo donne (L. 178/2020)	-	-	1,3	-
Decontribuzione Sud	2,9	3,9	13,1	17,6
Garanzia giovani	-	-	-	-
Esonero giovani	0,8	0,8	0,2	0,2
IO Lavoro	0,2	0,3	-	-
Esonero 2020 (IREC)	1,6	1,9	-	-
Esonero 2020 turismo (IRST)	0,3	0,2	-	-
Esonero donne (L.92/2012)	2,3	-	1,7	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,3	-	0,2
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	0,6	0,1	0,5	0,0
Esonero Giovani (L. 178/2020)	-	-	1,3	1,2
Altro	0,2	0,2	0,2	0,3
Totale Assunzioni con incentivi	*13,7*	*12,4*	*23,2*	*24,7*
Assunzioni senza incentivi	*86,3*	*87,6*	*76,8*	*75,3*
Totale Assunzioni	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

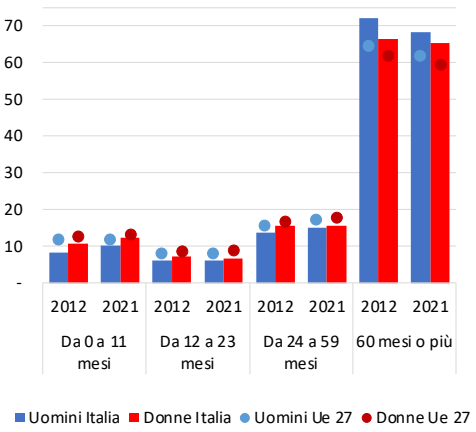
Fonte: INPS

Tavola 1.2.1c. Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2020 e 2021, Italia.

Totale assunzioni	2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	34,8	38,7	21,1	20,9
Incentivo donne (L. 178/2020)	-	-	5,8	-
Decontribuzione Sud	21,0	31,1	56,6	71,2
Garanzia giovani	-	-	-	-
Esonero giovani	6,1	6,5	0,7	0,7
IO Lavoro	1,6	2,5	-	-
Esonero 2020 (IREC)	12,0	15,1	-	-
Esonero 2020 turismo (IRST)	2,0	1,5	-	-
Esonero donne (L.92/2012)	17,0	-	7,4	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	2,3	-	0,8
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	4,3	0,4	2,1	0,2
Esonero Giovani (L. 178/2020)	-	-	5,6	5,0
Altro	1,3	1,9	0,9	1,2
Totale Assunzioni con incentivi	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

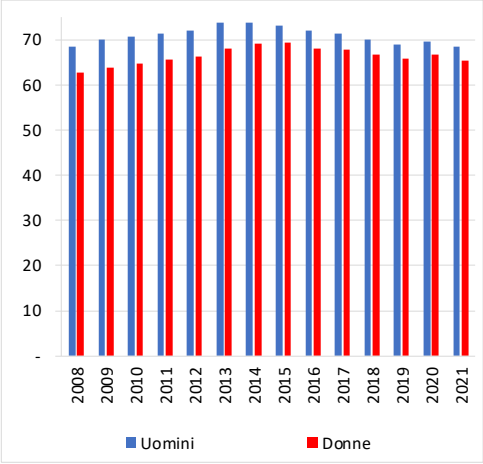
Fonte: INPS

Figura 1.2.10 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2012 e 2021.



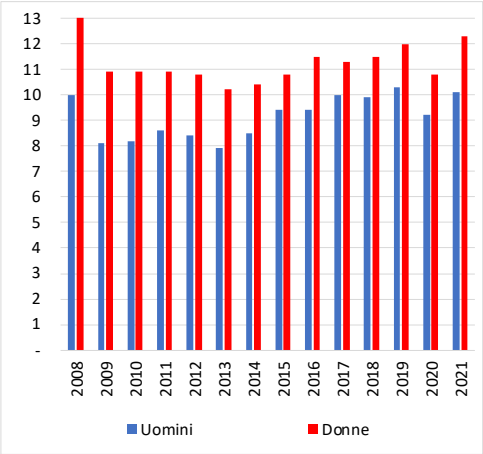
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.11a: Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008 - 2021.



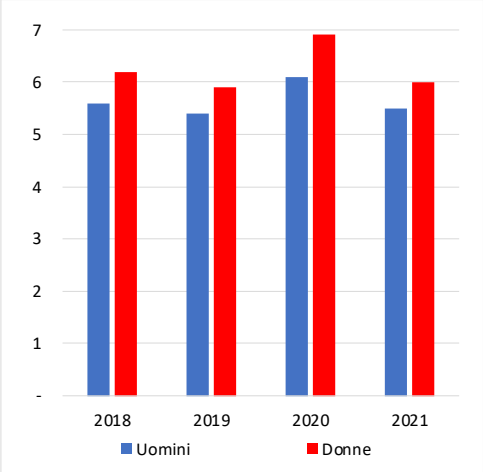
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.11b: Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008 - 2021.



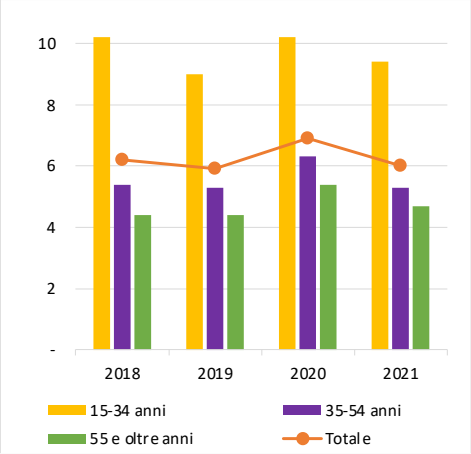
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.12 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2018-2021, Italia.



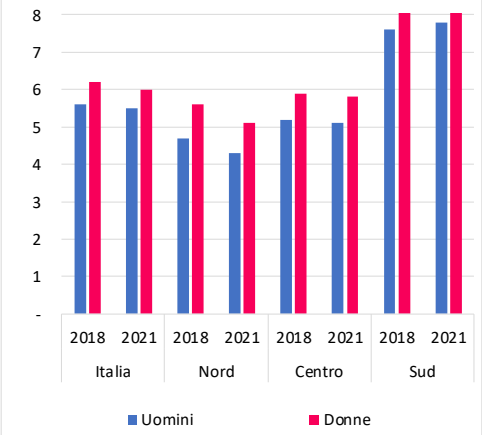
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2018-2021, Italia.



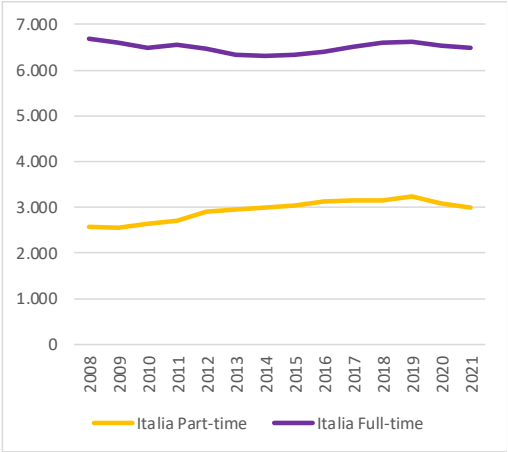
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2018 e 2021. Italia.



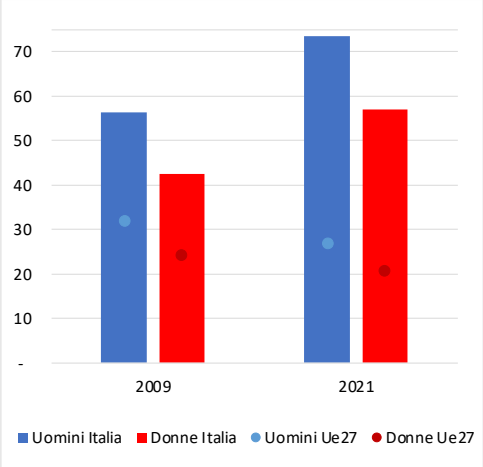
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.15 Numero delle donne occupate full-time e part time. Migliaia. Anni 2008-2021, Italia.



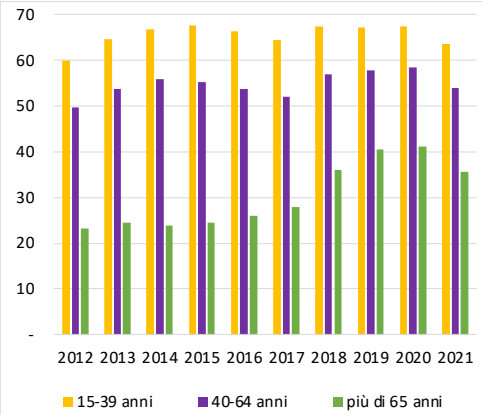
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.16 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati *part-time* con le stesse caratteristiche). Anni 2009 e 2021, Italia e UE-27.



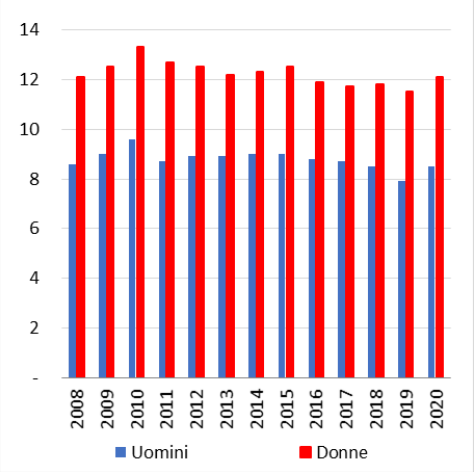
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.2.17 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2012-2021, Italia.



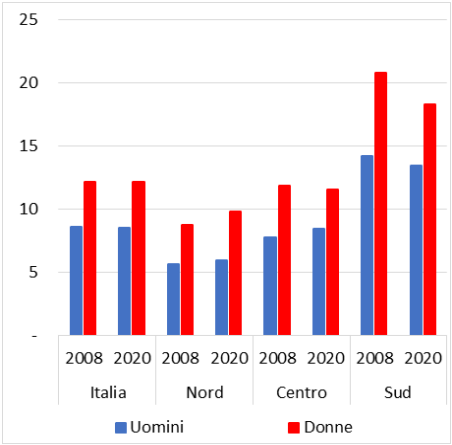
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

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



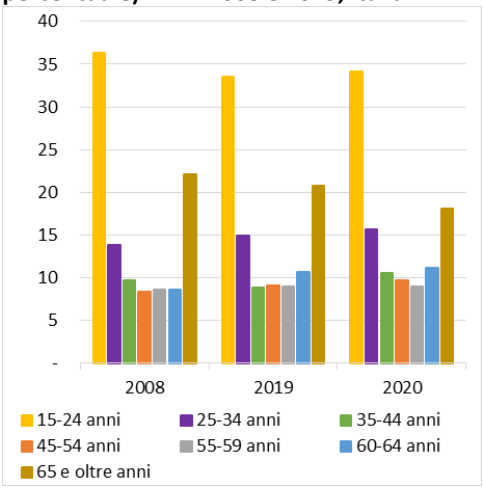
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

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



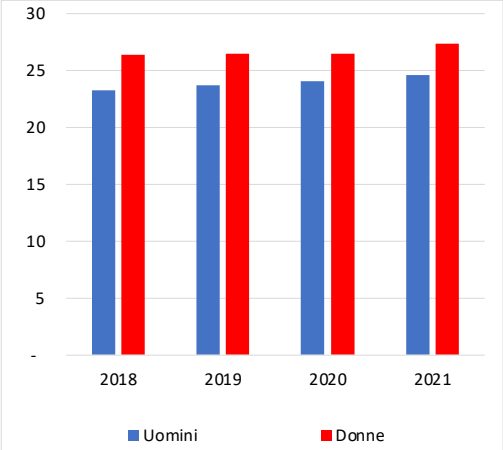
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dato 2021 non disponibile alla chiusura di questa sezione

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



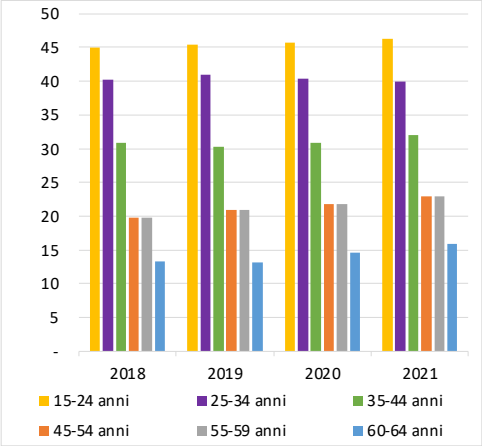
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro – Dato 2021 non disponibile alla chiusura di questa sezione

Figura 1.2.21 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere (valori percentuali). Anni 2018-2021, Italia.



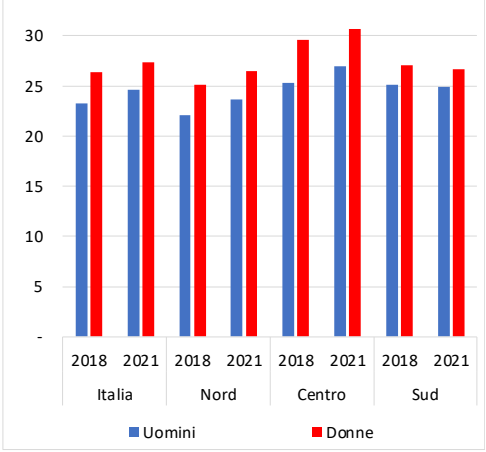
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.22 Incidenza delle donne occupate sovra istruite, per classe di età (valori percentuali). Anni 2018-2021, Italia.



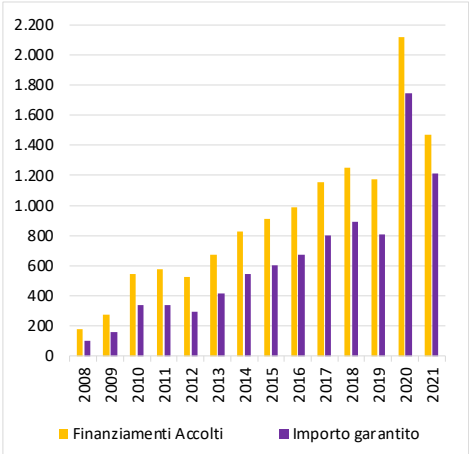
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.23 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere e ripartizione territoriale (valori percentuali). Anni 2018 e 2021, Italia.



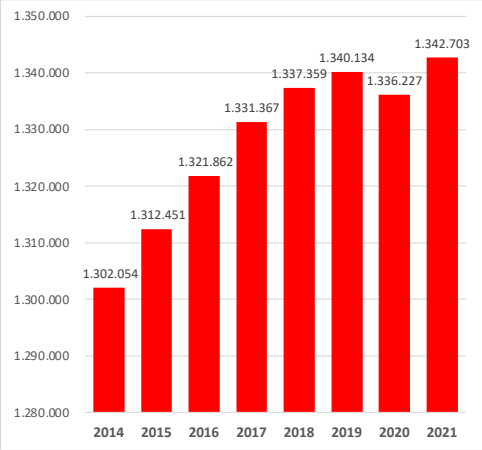
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.24. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2021 (milioni di euro), Italia.



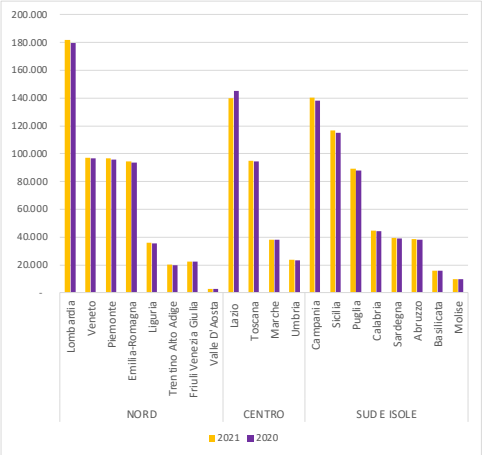
Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale

Figura 1.2.25. Numero imprese femminili. Anni 2014-2021.



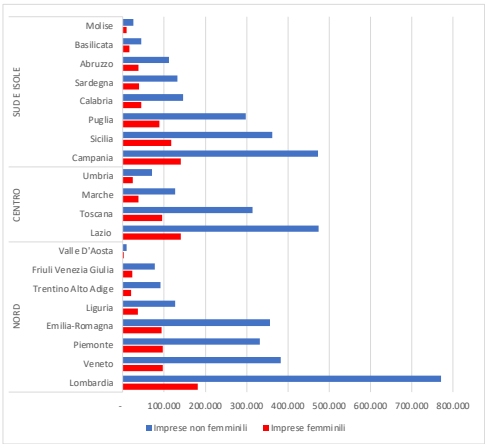
Fonte: UnionCamere

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



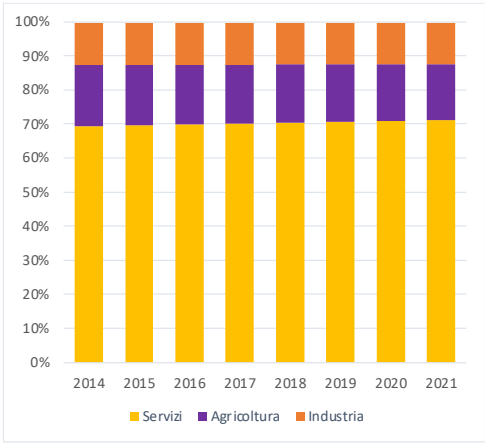
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.27. Imprese per area geografica, regione e genere. Anno 2021.



Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.28. Imprese femminili per macrosettore economico, valore percentuale. Anni 2014-2021.



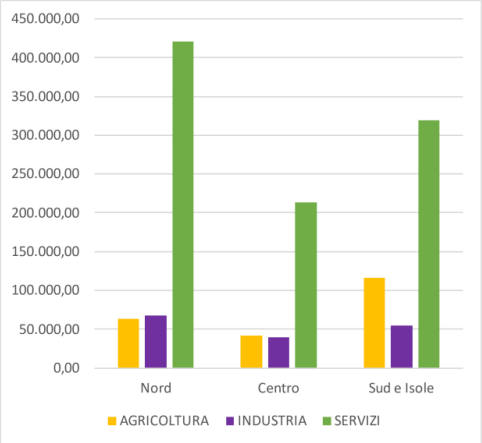
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.29 Quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, valori percentuali. Anno 2021



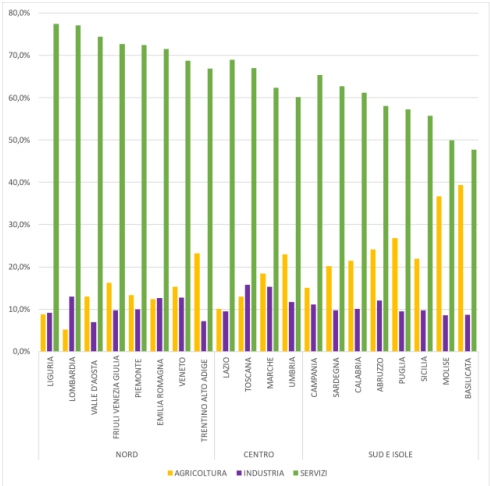
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.30 Imprese femminili per macroaree geografiche. Anno 2021



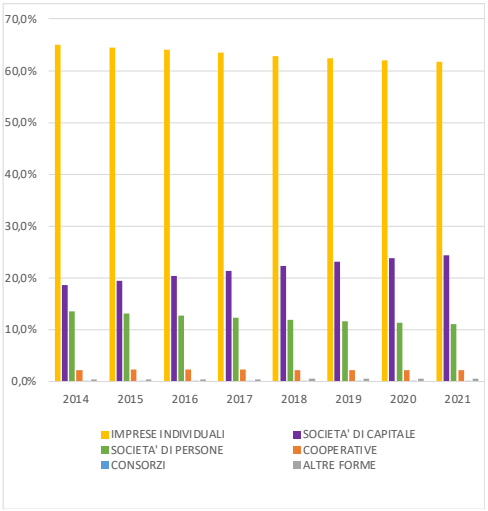
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.31 Imprese femminili per macroarea, regione e settori di attività economica, valori percentuali. Anno 2021



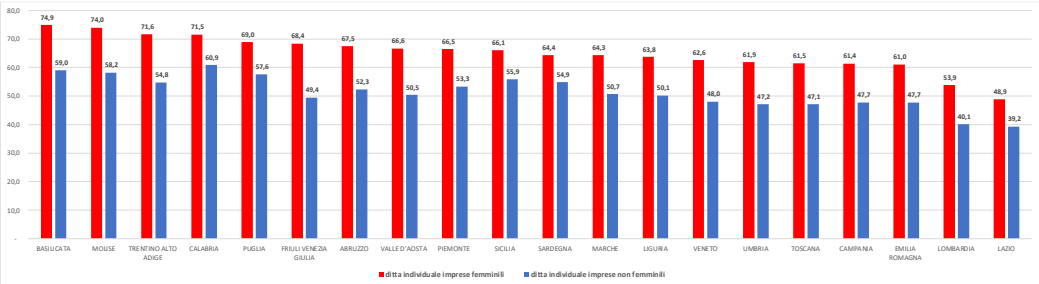
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.32 Forma giuridica delle imprese femminili, valori percentuali. Anni 2014-2021



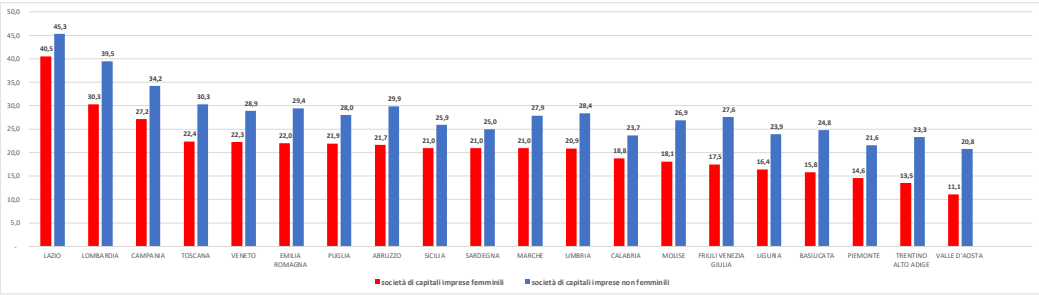
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.33 Incidenza percentuale di imprese femminili individuali per regioni. Anno 2021



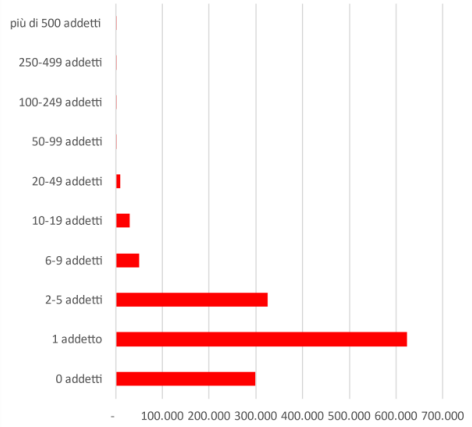
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2. 34 Incidenza percentuale di società di capitali per regione. Anno 2021



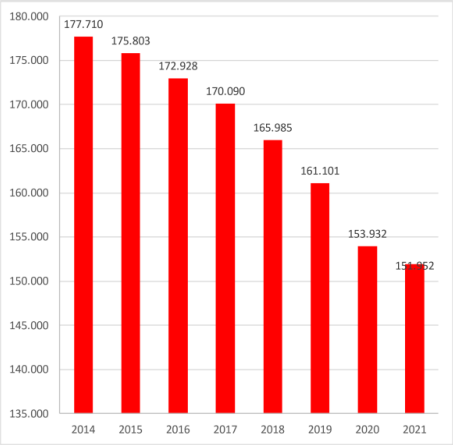
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.35 Imprese femminili per numero di addetti. Anno 2021



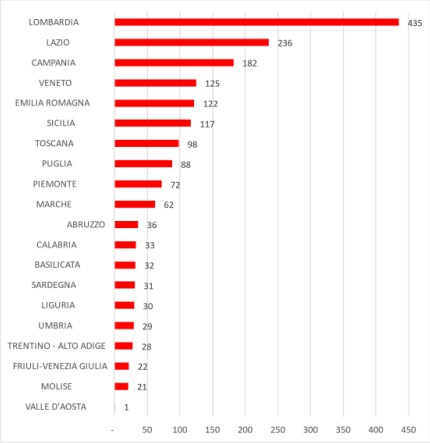
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.36 Imprese femminili giovanili. Anni 2014-2021



Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.37 - Distribuzione Start up innovative femminili per regione. Anno 2021



Fonte: UnionCamere

1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale

La conciliazione tra la vita familiare e l'attività professionale viene tradizionalmente posta come "questione femminile" e riguarda le attività domestiche e le responsabilità di cura di figli e familiari non autosufficienti. Il raggiungimento di un equilibrio in questo contesto è influenzato dal contesto socioculturale e dalla disponibilità e efficienza degli strumenti di conciliazione e servizi offerti alle famiglie e dal loro effettivo utilizzo.

Per ciò che concerne l'utilizzo dei congedi di paternità, sono ancora pochi i padri che nel 2021 utilizzano quelli facoltativi (appena 1,8 ogni 100 fruitori di congedi obbligatori) ma a livello legislativo sono stati compiuti importanti progressi, poiché si è passati da soli 3 giorni di congedo concessi nel 2015 (due dei quali facoltativi) a 11 giorni nel 2021 (incluso un giorno facoltativo). Gli uomini con figli di massimo 12 anni di età, fruitori di congedi parentali, rapportati al totale di persone che li hanno utilizzati, sono in diminuzione rispetto al 2020, anche in considerazione del fatto che il 2021 ha segnato l'inizio della ripresa in seguito all'emergenza pandemica da Covid-19. I congedi parentali in chiave emergenziale hanno infatti rappresentato uno strumento indispensabile per agevolare i lavoratori con necessità di cura di figli e familiari fragili; parallelamente lo *smart working* si è rivelato un importante mezzo di contrasto alla diffusione dell'epidemia, sebbene per molte donne si sia tradotto in un aggravio dei carichi di cura familiare e domestica, soprattutto nei periodi in cui le scuole e i servizi per l'infanzia non hanno potuto garantire la loro piena attività.

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

Tra 2019 e 2020, sono diminuite le domande accolte per la fruizione dei "bonus asili nido", mentre nel corso del 2020 sono stati reintrodotti, come misura emergenziale legata alla pandemia da Covid-19 e alla conseguente chiusura di scuole e servizi per l'infanzia, i *bonus baby-sitting*, rinnovati per il 2021 dal DL 30/2021 del 13 marzo. La Legge di Bilancio per il 2021 ha rinnovato il Bonus bebè (o assegno di natalità), per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Nell'aprile 2021 inoltre, con la Legge Delega 46/2021 è stato istituito l'*Assegno unico e universale per i figli a carico*, valido a partire dal 1° gennaio 2022, per favorire la natalità, sostenere la genitorialità e allo stesso tempo promuovere l'occupazione femminile. Tale istituzione è accompagnata dalla creazione *dell'Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale per i figli a carico*, operante presso il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri con funzioni di supporto tecnico e scientifico per lo svolgimento delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione d'impatto dell'assegno unico e universale.

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

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

Per ciò che concerne il **congedo di maternità**, esso mira a tutelare le lavoratrici subordinate nel periodo del parto o dell'adozione e, ai sensi dell'art. 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001, **prevede 5 mesi retribuiti,** dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi[192]. Il **congedo di paternità** è stato invece introdotto più recentemente in Italia, con rinnovi a cadenza quasi sempre annuale. Per gli anni 2013-2015 erano previsti un giorno di congedo obbligatorio e due facoltativi (questi ultimi alternativi a quelli della madre), con una retribuzione del 100 per cento[193]. Per l'anno 2016, i giorni obbligatori sono diventati due, sommandosi ai due facoltativi[194]. Negli anni 2017 e 2018[195] sono stati stabiliti rispettivamente due e quattro giorni obbligatori, ma il congedo di paternità facoltativo non è stato prorogato per il 2017 ed è stato reintrodotto solo per il 2018 (un giorno di congedo facoltativo). In seguito, si è arrivati a 5 giorni di congedo obbligatorio più uno facoltativo nel 2019[196] e a sette giorni obbligatori, più uno facoltativo per il 2020[197]. Per l'anno **2021** la durata è stata ulteriormente ampliata a **10 giorni obbligatori e uno facoltativo** (quest'ultimo sempre in alternativa alla madre) **totalmente retribuiti**, prevedendo inoltre che il congedo possa essere fruito anche in caso di morte perinatale del figlio[198] (Figura 1.3.1). L'innalzamento del numero di giorni obbligatori a dieci consente di raggiungere la **soglia minima prevista dalla direttiva europea 1158 del 2019**, che ha fissato proprio a **10 giorni** il periodo minimo di astensione dal lavoro per i neopapà[199]. **Il congedo obbligatorio di paternità è stato poi reso strutturale a partire dal 2022**, confermandone la durata pari a **10 giorni, più un giorno** di congedo **facoltativo** alternativo alla madre. La brevità del periodo di retribuzione garantito in Italia durante il congedo di paternità è compensata da una maggior percentuale di stipendio garantito, rispetto a

[192] Secondo la convenzione OIL sulla protezione della maternità 2000, i congedi di maternità dovrebbero durare almeno 14 settimane. In Italia, negli ultimi anni sono state introdotte formule di flessibilità del congedo di maternità che consentono di usufruire dei 5 mesi del congedo obbligatorio di maternità anche nella modalità "1+4", prevedendo l'astensione dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 151/01), e nella modalità "0+5", astenendosi dal lavoro cinque mesi dopo il parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (ai sensi dell'art. 16, comma 1.1, del D.Lgs. n. 151/01, comma inserito dall'art. 1, comma 485, L. 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dal 1° gennaio 2019).

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

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

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

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

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

[198] Articolo 1, comma 363 della legge n. 178 del 2020.

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

quanto avviene per le madri: per i padri è, infatti, il 100 per cento, mentre la quota di stipendio versata alle madri arriva all'80 per cento.

Il numero complessivo di **beneficiari del congedo di paternità** è passato in Italia da 55,9 mila nel 2013 a 83,1 mila nel 2015, a 128,9 mila nel 2018, fino ad arrivare ai circa **158,5 mila nel 2021**. In quest'ultimo anno si è assistito, **rispetto al 2020**, ad un **aumento dei fruitori di congedi obbligatori** (da 135,1 mila a 155,7 mila persone) e ad una **diminuzione dei fruitori di congedi facoltativi** (da 3,3 mila a 2,7 mila persone). Più in generale, dal 2013 al 2021 il numero più elevato di fruitori di congedi facoltativi si è registrato nel 2015 (9,6 mila). Dai dati si conferma una **scarsa propensione dei padri a usufruire dei congedi di paternità facoltativi**. Se infatti il rapporto tra beneficiari di congedi facoltativi e obbligatori è cresciuto tra 2013 e 2015 (dal 10,8 per cento al 13,0 per cento), la tendenza ha subito un'inversione negli anni successivi, con 9,8 beneficiari di congedi facoltativi ogni 100 beneficiari di congedi obbligatori nel 2016 e 3,6 nel 2018, fino a scendere a 2,7 nel 2019, 2,5 ogni 100 nel 2020 e 1,8 ogni 100 nel 2021[200] (Figura 1.3.2).

Il **congedo parentale** si differenzia dai congedi di maternità e paternità poiché consiste in un **periodo di astensione facoltativo dal lavoro,** che viene concesso ai genitori lavoratori per accudire il bambino nei suoi primi anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). In Italia, tale congedo è stato introdotto dalla legge n. 53 del 2000[201] e viene stabilita l'autonoma titolarità del diritto al congedo dei padri, a prescindere dall'eventuale sussistenza del medesimo diritto da parte delle madri[202]. Attualmente, i congedi parentali sono disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001, più volte modificato, con l'opportunità di usufruire di tale strumento di conciliazione **nei primi 12 anni di vita del bambino**, per un totale di massimo 10 mesi all'anno, che possono arrivare a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi. I genitori possono fruire del congedo anche contemporaneamente, ma in ogni caso non possono superare i 6 mesi a testa (7 mesi per il padre che si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi continuativi o frazionati)[203]. È inoltre prevista un'indennità del 30 per cento della retribuzione nei seguenti casi: per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino (garantito per un periodo massimo complessivo di sei mesi); se il bambino sia di età compresa tra i 6 e gli 8 anni, il reddito individuale dei genitori sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico e i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi[204]. È anche

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

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

[202] 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.

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

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

possibile ricorrere al **congedo parentale a ore** invece che su base giornaliera, per un tempo pari alla metà dell'orario medio lavorativo immediatamente precedente a quello di inizio del congedo[205]. È anche possibile **sostituire il congedo con un equivalente periodo di lavoro *part-time*** riducendo l'orario al massimo del 50 per cento[206].

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

Riquadro I.III.I - Come strutturare i congedi parentali? Un'analisi empirica di due riforme in Italia[207]

I divari occupazionali e reddituali di genere sono ancora significativi e duraturi. Recenti studi (Kleven, Landais, Søgaard, 2019) hanno dimostrato come la maggior parte dei divari di genere sul mercato del lavoro possa essere attribuita all'impatto differente su madri e padri della nascita di un figlio.

Questo dato ha reso necessario capire quali politiche di welfare possano mitigare l'effetto negativo della maternità sulle carriere lavorative delle donne. I congedi parentali sono uno dei principali strumenti di policy con questo obiettivo e svolgono due funzioni principali: sostengono il tenore di vita delle lavoratrici madri nel momento in cui devono astenersi dal lavoro e promuovono l'attaccamento al mercato del lavoro.

L'evidenza empirica su come questi congedi dovrebbero essere strutturati, benché cruciale per disegnare politiche efficienti ed efficaci, è estremamente limitata. Ciò è dovuto al fatto che i congedi parentali sono strutturati come combinazione di due elementi: il sussidio monetario, che sostituisce lo stipendio durante il congedo ed è definito in termini di generosità e durata, e la garanzia del posto di lavoro, ovvero se e per quanto tempo la lavoratrice madre ha diritto a tornare al l'impiego precedente al congedo. Isolare gli effetti causali di questi due strumenti sulle scelte delle lavoratrici madri e le loro carriere è necessario da un punto di vista di policy.

Questo lavoro analizza gli effetti di questi diversi strumenti sul comportamento lavorativo delle madri e sui costi per lo Stato, mediante l'utilizzo di ricche basi di microdati disponibili presso l'Inps e di una solida strategia di identificazione dell'effetto causale di interesse. L'analisi sfrutta la specificità del contesto italiano in cui, dopo la fine della maternità obbligatoria, le lavoratrici possono scegliere se tornare al lavoro, beneficiare del congedo parentale, che offre loro un sussidio monetario pari al 30% della retribuzione e la garanzia di mantenere il posto di lavoro, oppure

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

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

[207] A cura di V. Zurla nell'ambito del progetto Visitinps Scholar 2022, "*Come strutturare i congedi parentali? Un'analisi empirica di due riforme in Italia*", disponibile anche nel XXI Rapporto Annuale INPS

scegliere un ulteriore sussidio, più generoso dal punto di vista monetario ma senza garanzia di mantenimento dell'impiego. Quest'ultima opzione deriva dal fatto che, nel sistema di ammortizzatori sociali italiani, le lavoratrici, entro un anno dalla nascita del figlio, possono dimettersi dal posto di lavoro e avere diritto al sussidio di disoccupazione[208]. Questa implica che il sussidio di disoccupazione può essere usato alla stregua di un congedo parentale e in sostituzione al congedo parentale "standard", offrendo il sussidio monetario senza la garanzia del posto di lavoro.

Per ottenere delle stime causali degli effetti di questi diversi strumenti di policy (prestazione monetaria vs. garanzia del posto di lavoro), l'analisi sfrutta la variazione esogena nella generosità del sussidio di disoccupazione generata da due riforme che, rispettivamente, hanno aumentato il sussidio dal 60% al 75% della retribuzione (Legge 92/2012, riforma ASpI) e la durata da 8 a un massimo di 24 mesi (D.lgs. 22/2015, riforma NASpI).

La metodologia empirica consiste nel confrontare il comportamento sul mercato del lavoro di madri esposte alle riforme e che, di conseguenza, dopo il congedo di maternità obbligatorio hanno l'opzione di dimettersi volontariamente e beneficiare del sussidio di disoccupazione più generoso, a quello di madri non esposte alle riforme, che hanno a disposizione le stesse scelte ma dimettendosi possono beneficiare di un sussidio meno generoso. L'esposizione alle riforme è funzione della data di nascita del figlio e può considerarsi esogena[209].

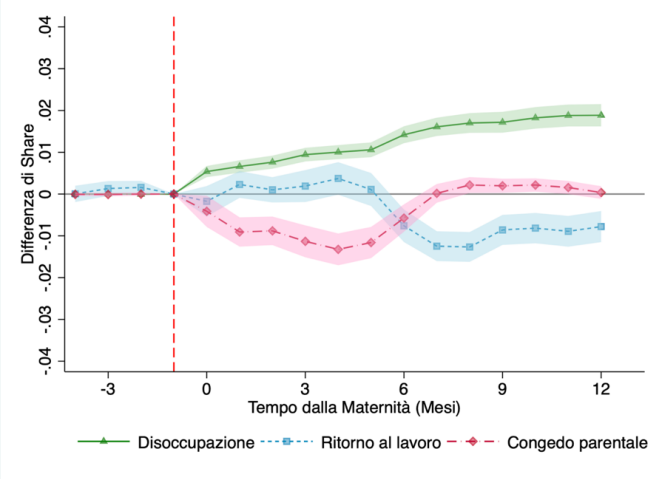
Nel campione di analisi, entrambe le riforme inducono un aumento delle dimissioni volontarie e del take-up del sussidio di disoccupazione dopo la maternità tra il 18 e il 20%. A questo aumento corrisponde una significativa riduzione del take-up del congedo parentale e del ritorno al lavoro, indicando come, molte madri, siano disposte a rinunciare al proprio posto di lavoro per prestazioni monetarie più generose dopo la maternità. Questo risultato indica inoltre come siano presenti significative interazioni tra vari programmi di welfare[210] che devono essere tenute in considerazione per valutarne gli effetti in modo completo sul bilancio dello Stato.

[208] Questa clausola rappresenta un'eccezione alle regole standard in quanto il sussidio di disoccupazione solitamente non spetta nei casi di dimissioni volontarie.

[209] Più precisamente, la strategia di identificazione è del tipo "difference-in-differences".

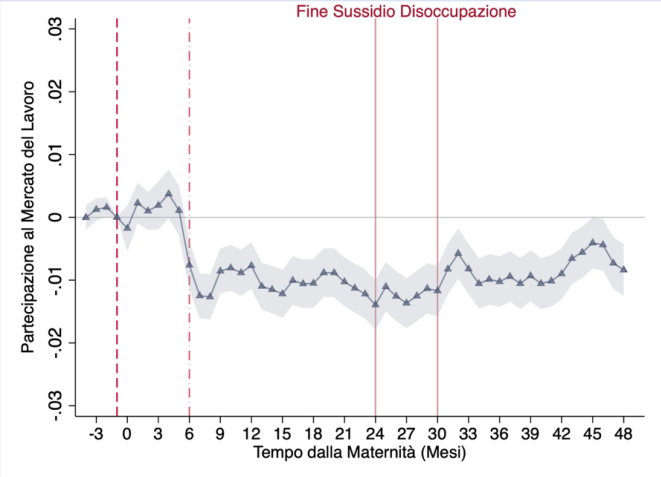
[210] Quando un programma diventa più generoso, il comportamento degli individui cambia e induce un significativo effetto di sostituzione, diminuendo il take-up di altri programmi di welfare.

Figura 1. Effetto dell'aumento della prestazione monetaria del sussidio di disoccupazione sui comportamenti delle madri dopo la maternità (Riforma Aspi)



Scegliere di dimettersi e beneficiare del sussidio di disoccupazione rispetto al congedo parentale porta più sicurezza finanziaria nel breve periodo ma ha conseguenze negative nel lungo periodo. Il reddito delle madri esposte alle riforme diminuisce significativamente nei quattro anni successivi alla maternità. Questa diminuzione deriva da una diminuzione della partecipazione al mercato del lavoro (Figura 2) e non da una diminuzione del salario o delle ore lavorate. Gli effetti negativi persistono oltre la fine del sussidio di disoccupazione, indicando come, in assenza della garanzia del posto di lavoro, le madri non riescono a rientrare nel mercato del lavoro.

Figura 2. Effetto delle riforme sull'evoluzione della partecipazione al mercato del lavoro dopo la maternità



Il confronto tra l'ammontare dei sussidi monetari con il reddito a cui le madri sono disposte a rinunciare per ottenerli è indicativo del fatto che le madri assegnano enorme valore alle prestazioni monetarie dopo la maternità. In media, le madri sono disposte a rinunciare a oltre €30.000 in redditi nel lungo periodo per ottenere circa €5000 in più di prestazioni nel breve periodo (Tabella 1). L'evidenza mostra che parte di queste scelte è derivata dall'eccessivo costo di tornare al lavoro dopo la maternità, dovuto alla mancanza di servizi per l'infanzia.

Tabella 1. Stima dei redditi totali persi a causa delle riforme nei quattro anni successivi alla maternità e confronto con l'aumento netto di sussidi da programmi sociali.

	Riforma ASpI	*Riforma NASpI*
Share Disoccupazione	0.016***	0.018***
	(0.0012)	(0.0017)
Redditi Cumulati	-493.5***	-662***
	(125.18)	(167.84)
Tot. Redditi Persi	-30,843	-36,777
Aumento Netto Sussidi	5,040	14,400

Offrire congedi parentali senza offrire la garanzia del posto di lavoro è costoso per lo Stato perché porta a perdite in termini di mancata tassazione. L'analisi suggerisce inoltre che una riforma del congedo parentale volta ad aumentare la generosità del sussidio monetario oltre il 30% sarebbe auspicabile e aumenterebbe il welfare generale. Espandere i servizi per l'infanzia, tramite l'espansione dell'offerta di asili nido, avrebbe un simile effetto positivo. Infine, l'analisi suggerisce l'importanza, dal punto di vista di policy, di tenere in considerazione le interazioni tra programmi sociali: aumentare la generosità di un programma sociale può incentivare i lavoratori a sostituire l'uso di programmi alternativi, evidenziando un meccanismo che può avere risvolti importanti per il bilancio dello stato.

Il numero dei congedi parentali usufruiti dagli uomini è progressivamente aumentato dal 2011 al 2019, sino a raddoppiare il suo valore (32 mila nel 2011 contro 68 mila nel 2019). L'andamento del numero dei congedi usufruiti dalle madri nello stesso periodo è relativamente stabile (259 mila nel 2019). Il 2020 è l'anno in cui per entrambi i generi si registra un rilevante incremento: i congedi usufruiti dai padri aumentano di circa 30 mila e quelle delle madri di circa 82 mila. Dopo il forte aumento registrato nel 2020, nel **2021** il numero complessivo di congedi usufruiti ritorna ad un livello più basso del 2019 (complessivamente 292 mila circa) con 61 mila congedi usufruiti dai padri e 231 mila usufruite dalle madri. Nel complesso, i 292 mila beneficiari dei congedi parentali rilevati nel 2021 ne includono quindi anche 25 mila (4,6 mila uomini e 20,6 mila donne) che hanno beneficiato di almeno un giorno di congedo introdotto dai decreti-legge n. 18 e n. 34 del 2020. Al netto di tali considerazioni, il numero di padri in congedo resta significativamente inferiore a quello delle madri per tutto il periodo analizzato. Il rapporto dei beneficiari uomini sul totale è però cresciuto ininterrottamente fino al 2020. Infatti, se nel 2011 i padri fruitori di congedi parentali rappresentavano il 10,8 per cento del totale, il rapporto cresce fino ad arrivare al 15 per cento nel 2015, al 19,7 per cento nel 2018, al 20,8 per cento nel 2019 e al 22,3 per cento nel 2020.

Per ciò che concerne il 2021 la percentuale dei congedi usufruita dai padri sul totale dei beneficiari diminuisce di 1,4 per cento[211] ma il dato è in linea con l'anno 2019. Per interpretare tale percentuale va tenuta in considerazione anche la diversa dinamica del sottoinsieme dei congedi per Covid-19. Nel 2020 il numero dei congedi di cui almeno uno per Covid19 sono di circa 60 mila per i padri e circa 231 mila per le madri mentre nel 2021 sono circa 5 mila per i padri e circa 21 mila per le madri. (Figura 1.3.3).

Lo smart working è stato utilizzato, oltre che come misura volta a contenere il contagio da Covid-19, anche come strumento emergenziale per conciliare la vita privata con esigenze familiari impreviste ed è stato fruito soprattutto dalle donne. Nel 2021, secondo stime ISTAT, l'asimmetria del carico di lavoro nelle coppie continua a penalizzare le donne, in particolare nel Mezzogiorno.

Le ulteriori difficoltà di conciliazione dovute alla pandemia si sono tradotte in un maggiore ricorso delle donne anche ad altri strumenti emergenziali, come lo *smart working*, che, nel corso del 2020 ha costituito spesso non solo uno strumento di distanziamento sociale, ma anche una misura emergenziale volta a consentire a lavoratori e lavoratrici di rimanere a casa con i figli o con familiari non autosufficienti. Il legislatore ha infatti adottato alcune strategie emergenziali per favorire l'utilizzo dello *smart working* anche in un'ottica socioassistenziale ed è emerso come siano state le donne ad averne usufruito in misura maggiore rispetto agli uomini. Per il settore privato, durante il 2021 sono rimaste in vigore le disposizioni in base alle quali lo smart working poteva essere applicato dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti, e gli obblighi di informativa assolti in via telematica. Nelle pubbliche amministrazioni, già a fine 2020 il lavoro agile, applicabile ad almeno il 50 per cento del personale impiegato nelle attività che potessero essere svolte in tale modalità e con le misure semplificate, era stato prorogato fino al 30 aprile 2021. Il termine è stato poi posticipato fino alla data di definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi, ove previsti e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 con alcune modifiche alla sua applicazione. (cfr. Riquadro I.III.III).

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

Più in generale, la **ripartizione del lavoro domestico e di cura nell'ambito familiare sembra essere molto squilibrata**, penalizzando le **donne** che, secondo stime ISTAT, avrebbero gestito nel **2021** il **62,6 per cento di tutto il carico** (inferiore di 9 punti rispetto al 71,9 per cento registrato nel 2009). Il **Mezzogiorno** risulta essere l'area con l'asimmetria più marcata (**69,9 per cento**) e con i miglioramenti meno evidenti rispetto al 2009 (-6 per cento), mentre al **Centro** si registra il **62,4 per cento** (-11,2 per cento rispetto al 2009) e **al Nord il 60 per cento** (meno 9,9 punti rispetto al 2009). Nel complesso si evidenzia dunque un miglioramento, nel periodo analizzato, nella distribuzione del carico di lavoro nelle coppie italiane [212] (Figura 1.3.4).

[211] Fonte INPS.

[212] L'indice di asimmetria nel lavoro familiare misura il tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne di 25-44 anni, rapportato al totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i *partner* occupati. L'indicatore deriva dalla fonte ISTAT "Uso del tempo" per gli anni 2008/09 e per 2013/2014. I dati relativi agli anni intermedi tra le due indagini e successivi alla seconda sono stimati sulla base dell'andamento del fenomeno desunto dall'Indagine "Aspetti di vita

Riquadro I.III.II - Un caso di studio: misure di conciliazione vita-lavoro in INPS

L'INPS ha elaborato uno studio, presentato nel consueto Rapporto annuale e basato sui dati rilevati per il proprio personale, volto a valutare come l'attuazione di specifiche misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro possono contrastare o ridurre gli effetti delle diseguaglianze di genere[213].
È stata analizzata primariamente la **diffusione dei principali strumenti di conciliazione vita-lavoro** con un focus particolare sul lavoro agile e sul part-time, tenendo conto del numero dei dipendenti che vi hanno fatto ricorso in rapporto al totale dei dipendenti dell'Istituto nel **triennio 2019-2021**.
La Figura I.III.II.1 illustra l'evoluzione nella fruizione del lavoro agile dal 2019, anno di avvio della sperimentazione in INPS, agli anni successivi caratterizzati dalla diffusione del COVID e dall'utilizzo dello SW quale modalità prevalente per le prestazioni lavorative come disciplinato primariamente dalla normativa emergenziale.

Figura I.III.II.1 - Fruizione lavoro agile in INPS - Anni 2019-2021 sul totale del personale

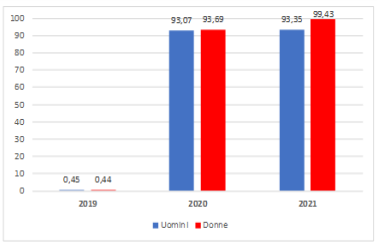
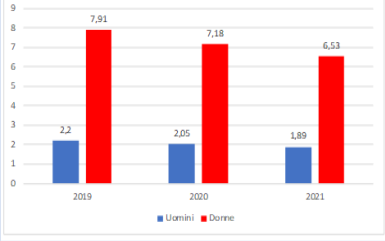


Figura I.III.II.2 - Fruizione part-time in INPS - Anni 2019-2021 sul totale del personale



Fonte: INPS

Nel 2019 solo lo 0,44% dei lavoratori (M:045%; F:0,44%) aveva accesso allo smart working. All'inizio del 2020, per fronteggiare l'emergenza sanitaria, la percentuale di dipendenti con accesso al lavoro agile è passata al 93,43% (con percentuali pressocché simili M:93,07%; F:93,69%). Nel 2021 si rileva un decremento in termini assoluti del numero di lavoratori in smart working, dovuto anche al mitigarsi della situazione epidemiologica con percentuali di distribuzione tra i generi che vedono un incremento della componente femminile (M:93,35%; F:99,43%).
Per quanto riguarda l'**analisi di genere**, dai dati emerge che nel 2019, su un totale di 126 dipendenti che usufruivano dello smart working, il 57,14% erano donne e il 42,86% uomini (M: 54 e F: 72). Nel 2020 le percentuali di genere sono variate di poco, pur in presenza di grandi variazioni in valore assoluto: 58,74% per le donne e 41,26% per gli uomini. Rapporto simile anche per l'anno 2021: 59,78% donne e 40,22% uomini. Tali percentuali di adesione al lavoro agile dovrebbero rispecchiare la distribuzione per genere nei ruoli dell'INPS.
Il **ricorso al part time** nel triennio di riferimento registra una diminuzione, che sembra essere stata determinata dall'ampliamento dell'accesso allo smart working, in particolare per le donne.
Infatti, dai dati si evince nel 2019 un maggiore ricorso al lavoro parziale da parte delle donne: erano 1.308 donne (83,31%) e 262 uomini (16,69%) dei dipendenti con contratto part-time. Guardando

quotidiana". Quando il valore dell'indicatore è pari al 50 per cento si è in presenza di una perfetta distribuzione del carico di lavoro domestico, mentre valori al di sopra del 50 per cento indicano un carico maggiormente gravoso per le donne e valori al di sotto di tale soglia stanno ad indicare un carico maggiore per gli uomini. *ISTAT* (2021) "Rapporto SDGs 2021. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia".

[213] Per approfondimenti si consulti il XXI Rapporto annuale INPS pubblicato a luglio 2022.

all'incidenza percentuale sul totale dei dipendenti dell'Istituto, le donne in part-time erano 7,91% nel 2019 e gli uomini in part-time il 2,20%. A dicembre 2020 le donne in part-time erano scese a 1.105 unità (83,21% del personale in part-time e 7,81% del totale delle dipendenti donne in servizio), mentre gli uomini erano 223 (16,79% del personale in part-time e 2,05% del totale dei dipendenti in servizio).
I dati del 2021 confermano la riduzione del ricorso al part-time sia per le donne (933 pari all'83,08% del personale in part-time nel 2021) sia per gli uomini (190 pari al 16,92% del personale in part-time nel 2021). In rapporto al personale in servizio, nel 2021 le donne in part-time erano il 6,53% delle dipendenti e gli uomini l'1,89% del totale dei dipendenti uomini in servizio.

Riquadro I.III.III - Utilizzo dello smart working nel settore privato durante la pandemia da Covid-19[214]

Il ricorso allo *smart working* o lavoro agile ha consentito a molti dipendenti del settore privato di portare avanti le proprie attività **limitando le interazioni personali** nel corso dell'emergenza pandemica da Covid-19.
L'emergenza sanitaria ha avuto un enorme impatto sulla diffusione dello smart working, contribuendo ad accelerare cambiamenti nell'organizzazione del lavoro già in atto per effetto dell'evoluzione tecnologica.
I legislatori dei vari Paesi europei hanno utilizzato il lavoro agile come argine al dilagare della pandemia, ma anche come **strumento per far sì che soggetti fragili o figli minori non rimanessero soli** nei propri contesti abitativi. Questo fenomeno ha avuto **conseguenze dirette sulla mole di responsabilità di cura cui hanno dovuto far fronte soprattutto le donne**, secondo alcuni autori anche a scapito della loro attività professionale (Jessen e Waights, 2020[215]; Sevilla e Smith, 2020[216]). Altri studi (Cardinali 2021)[217] hanno anche rilevato come le donne considerino lo *smart working* un valido strumento, anche in termini prospettici, in un contesto in cui è sempre più facile optare per questo tipo di possibilità[218].

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

[214] Questo riquadro costituisce un aggiornamento di un precedente approfondimento presente nella Relazione al consuntivo 2020
[215] *Jessen, J., Waights, S. (2020)*, "Effects of COVID-19-day care centre closures on parental time use: Evidence from Germany", Vox-EU CEPR.
[216] *Sevilla, A., Smith, S. (2020)*, "Baby steps: The gender division of childcare during the Covid-19 pandemic", Covid Economics 23.
[217] *Cardinali V. (2021)*, "Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne?" Sintesi survey. Il Lavoro di uomini e donne in tempo di Covid, Inapp Working Paper n.56.
[218] Una recente indagine dell'INPS, che ha coinvolto il 42 per cento del personale, ha tuttavia mostrato che le donne sono meno propense degli uomini a prolungare lo *smart working* (32,5% contro il 27,9% delle donne). Si veda il riquadro II.I.II "Il lavoro agile nella pubblica amministrazione in Italia prima e durante la pandemia da Covid19" nel capitolo 2 per ulteriori dettagli. I risultati dell'indagine dell'INPS sono disponibili all'indirizzo web seguente: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Attivita_ricerca/Studi_e_analisi/Rapporto_Smart_Working_Inps2020_n2-2021.pdf.

sussistevano norme atte allo scopo, mentre in **Grecia** la regolamentazione è avvenuta attraverso apposite circolari[219].

Dall'inizio dell'emergenza pandemica, sono stati emanati **in Italia** numerosi interventi relativi al lavoro agile nel settore privato[220], stabilendo che tale modalità di lavoro potesse essere applicata.

Tale linea è stata mantenuta anche nel 2021, poiché si è stabilito che il lavoratore con figli minori di anni 16 può lavorare in modalità agile, in alternanza con l'altro genitore, durante la sospensione delle attività didattiche o educative in presenza del figlio, o in caso quest'ultimo sia infetto o in quarantena a causa del SARS Covid-19[221].

Nel complesso, le strategie imprenditoriali delle aziende italiane sembrano essere orientate verso un **rafforzamento dello *smart working*** e ciò viene riscontrato anche analizzando i dati sull'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti del settore privato prima e durante la pandemia da Covid-19.

Lo *smart working* durante il secondo lockdown e le tendenze per il futuro

Nel corso del 2021 con l'avanzamento della campagna vaccinale è progressivamente diminuito il numero dei lavoratori da remoto, passati da 5,37 milioni nel primo trimestre dell'anno a 4,07 milioni nel terzo trimestre. A settembre 2021, infatti, risultano essere 1,77 milioni i lavoratori agili nelle grandi imprese, 630mila nelle PMI, 810mila nelle microimprese e 860 mila nella PA.

I progetti di smart working sono presenti nell'81 per cento delle grandi imprese (contro il 65 per cento del 2019), nel 53 per cento delle PMI (nel 2019 erano il 30 per cento) e nel 67 per cento delle PA (contro il 23 per cento pre-Covid).

Questo graduale rientro in ufficio non segna in generale un declino dello *smart working*, al contrario, al termine della pandemia le organizzazioni prevedono un aumento degli *smart worker* rispetto ai numeri registrati a settembre: si prevede saranno 4,38 milioni i lavoratori che opereranno almeno in parte da remoto (+8 per cento), di cui 2,03 milioni nelle grandi imprese, 700 mila delle PMI, 970 mila nelle microimprese e 680 mila nella PA.

Le ricerche[222] mostrano che lo smart working sarà introdotto nell'89 per cento delle grandi aziende, dove aumenteranno sia i progetti strutturati sia quelli informali, nel 62 per cento delle PA, in cui prevalgono le iniziative strutturate ma anche molta incertezza sul futuro (un quarto non sa se lo *smart working* potrà restare o iniziare nel post-Covid), e nel 35 per cento delle PMI, fra cui prevale un approccio informale (22 per cento) ed è forte la tendenza a tornare indietro (un terzo di quelle che ha sperimentato lo smart working prevede di abbandonarlo). Le modalità di lavoro in *smart working* torneranno ad essere ibride, **alla ricerca di un miglior equilibrio fra lavoro in sede e a distanza**: nelle grandi imprese sarà possibile lavorare a distanza mediamente per tre giorni a settimana, mentre nelle PA i giorni si riducono a due.

La scelta di proseguire con il lavoro agile è motivata dai **benefici riscontrati sia dai lavoratori che dalle stesse aziende**. L'equilibrio fra lavoro e vita privata è migliorato per la maggior parte delle grandi imprese (89 per cento), delle PMI (55 per cento) e delle PA (82 per cento).

[219] *Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche* (2020), "Gender Policies Report 2020", https://www.inapp.org

[220] Per approfondimenti sull'utilizzo dello *smart working* durante l'emergenza pandemica da Covid-19 nella Pubblica Amministrazione italiana, cfr. paragrafo 2.2.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)".

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

[222] Ricerche condotte dall'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano

Tuttavia, è necessario evidenziare che la combinazione di lavoro forzato da remoto e pandemia ha avuto anche conseguenze negative sugli *smart worker*: sono diminuiti i lavoratori pienamente "ingaggiati" (- 5 punti percentuali), il 28 per cento ha sofferto di *tecnostress*, il 17 per cento di *over working*.

Ma il perdurare della pandemia e i lunghi periodi di lavoro da casa forzato hanno anche avuto alcune ripercussioni negative: è diminuita ulteriormente la percentuale di smart worker pienamente ingaggiati (cioè legati all'azienda e attaccati al proprio lavoro e allo stesso tempo soddisfatti), che è passata dal 18 al 7 per cento restando comunque superiore a quella degli altri lavoratori, che è pari al 6 per cento.
Il tecnostress, cioè gli impatti negativi a livello comportamentale o psicologico causati dall'uso delle tecnologie, ha interessato un lavoratore su quattro, in misura maggiore smart worker (28 per cento contro il 22 per cento degli altri dipendenti), donne (29 per cento contro il 22 per cento dei colleghi) e responsabili (27 per cento contro il 23 per cento dei collaboratori).
Ulteriori possibili effetti negativi del tecnostress sono il peggioramento del work-life balance, dell'efficienza e l'over working, cioè dedicare un'elevata quantità di tempo alle attività lavorative trascurando momenti di riposo, ha coinvolto il 13 per cento dei lavoratori e in misura maggiore gli smart worker degli altri lavoratori (17 per cento contro 9 per cento), le donne degli uomini (19 per cento contro 11 per cento) e i manager rispetto ai collaboratori (19 per cento contro 9 per cento).
Pare evidente come lo *smart working* si sia trasformato da una misura emergenziale a strumento di modernizzazione. La pandemia ha accelerato **l'evoluzione dei modelli di lavoro verso forme di organizzazione più flessibili e intelligenti** e, allo stesso tempo, ha cambiato le aspettative di imprese e lavoratori, anche se emergono delle differenze fra le organizzazioni che rischiano di rallentare questa trasformazione.
Le grandi imprese stanno sperimentando nuovi modelli di lavoro, con la ricerca di nuovi equilibri fra lavoro in presenza e lavoro a distanza, modelli capaci di cogliere i benefici potenziali di entrambe le modalità di lavoro.
In molte aziende, soprattutto PMI e PA, invece, si sta tornando prevalentemente al lavoro in presenza a causa della mancanza di cultura basata sul raggiungimento di obiettivi e risultati; potrebbe trattarsi di un arretramento che si scontra con le aspettative dei lavoratori e gli obiettivi di digitalizzazione, sostenibilità e inclusività. Ad oggi risulta necessario costruire il futuro del lavoro sul vero concetto smart working, inteso quindi non come una misura emergenziale, ma come uno strumento di modernizzazione che spinge a un ripensamento di processi e sistemi manageriali all'insegna della flessibilità e della meritocrazia, proponendo ai lavoratori una maggiore autonomia e responsabilizzazione sul raggiungimento di risultati.
E' altresì vero che per cogliere tutti i benefici dello smart working serve l'impegno di tutti i soggetti presenti in azienda. Alle organizzazioni spetta il compito di strutturare progetti coraggiosi, lavorando su policy, tecnologie, spazi di lavoro e stili di leadership, mentre ai lavoratori è dato il compito di allenare skill più adeguate al nuovo work-life balance, ed infine sui policy maker ricade l'onere di accompagnare questa trasformazione con grande onestà intellettuale e lungimiranza.
Per quanto riguarda l'anno 2021, a marzo, a un anno dal primo lockdown, è stato stimato che siano stati **5,37 milioni gli *smart worker* italiani**, di cui 1,95 milioni nelle grandi imprese, 830mila nelle PMI, 1,15 milioni nelle microimprese e 1,44 milioni nella PA. **Nel secondo trimestre dello stesso anno, si è registrata una progressiva diminuzione fino a 4,71 milioni**, con il calo più consistente nel settore pubblico (1,08 milioni), seguito da microimprese (1,02 milioni), PMI (730mila) e grandi aziende (1,88 milioni).

A settembre il numero di *smart worker* registrato era pari a 4,07 milioni. Nelle grandi imprese e nelle PA il lavoro da remoto nel corso del 2021 è continuato ad essere ampiamente diffuso, con una

media rispettivamente di 4,1 e di 3,6 giorni a settimana. Crescono notevolmente i modelli di lavoro ibridi, cioè un modello che in cui si alternano 2 giorni di lavoro in presenza e 3 a distanza o viceversa. Fra le grandi imprese che hanno definito o stanno definendo un progetto di smart working, il 40 per cento afferma che il progetto non era presente prima dell'emergenza e che è stata proprio la pandemia l'occasione per introdurlo, l'85 per cento fra le PA.

Inoltre, è stato registrato che nel 2021 il 55 per cento delle grandi aziende e il 25 per cento delle pubbliche amministrazioni ha avviato interventi di **modifica degli spazi dell'organizzazione** per adattarli al nuovo modo di lavorare. La maggior parte delle organizzazioni non interverrà sulle dimensioni ma sull'organizzazione degli ambienti di lavoro, le altre si concentreranno sulla riduzione degli spazi (in particolare il 33 per cento delle grandi aziende), ed infine ci sono state organizzazioni (ad esempio il 18 per cento delle PA) che invece hanno previsto un aumento degli spazi necessari.

In termini di **impatto delle prestazioni** svolte dai lavoratori, tutte le organizzazioni evidenziano un forte miglioramento del *work-life balance*. Nelle grandi imprese e nelle PA emerge anche un miglioramento di efficacia ed efficienza (quest'ultima migliorata per il 59 per cento delle grandi imprese e il 30 per cento delle PA contro rispettivamente il 5 e il 16 per cento che dichiarano un peggioramento).

Più **incerto e controverso l'impatto su tali prestazioni nelle PMI**. L'aspetto ritenuto più negativo da tutte le organizzazioni è invece quello della comunicazione tra colleghi, peggiorata per il 55 per cento delle grandi imprese, il 44 per cento delle PMI e il 48 per cento delle PA (a fronte rispettivamente del 10, 9 e 16 per cento che dichiarano un miglioramento).

Nel complesso la diffusione dello *smart working*, seppure emergenziale, ha avuto un impatto positivo sui lavoratori: per il 39 per cento è migliorato il proprio *work-life balance*, il 38 per cento si sente più efficiente nello svolgimento della propria mansione e il 35 per cento più efficace, secondo il 32 per cento è cresciuta la fiducia fra manager e collaboratori e per il 31 per cento la comunicazione fra colleghi.
Lo *smart working* produce benefici che riguardano non solo le organizzazioni e i lavoratori, ma anche l'ambito della **sostenibilità sociale e ambientale**. Secondo le grandi imprese, la sua applicazione su larga scala favorisce l'inclusione delle persone che vivono lontano dalla sede di lavoro (81 per cento), dei genitori (79 per cento) e di coloro che si prendono cura di anziani e disabili (63 per cento).

La possibilità di lavorare in media 2,5 giorni a settimana da casa porterà poi a **significativi risparmi di tempo e risorse per gli spostamenti**: 123 ore l'anno e 1.450 euro in meno per ogni lavoratore che usa l'automobile per recarsi in ufficio. In termini di sostenibilità ambientale, infine, si può stimare che l'applicazione dello *smart working* ai livelli previsti dopo la pandemia comporterà **minori emissioni per circa 1,8 milioni di tonnellate di CO_2 ogni anno**, pari all'anidride carbonica che potrebbero assorbire 51 milioni di alberi. I benefici sociali ed ambientali dalla diffusione dello Smart Working ai livelli oggi previsti sono troppo rilevanti per non essere considerati nelle scelte politiche.

È bene sottolineare che sono benefici che potrebbero quasi raddoppiare se si estendesse l'applicazione de*l lavoro da remoto* ai livelli che i lavoratori desiderano e che la pandemia ha dimostrato essere già possibili sfruttando l'utilizzo delle tecnologie attuali.

Nel 2020 le convalide di dimissioni/risoluzioni sono 52.436, in aumento rispetto al 2020, riguardanti per oltre i tre quarti le madri lavoratici, in particolare quelle con figli fino ai 3 anni. La motivazione più frequente continua ad essere la difficoltà di conciliazione tra occupazione lavorativa ed esigenze di cura della prole (assenza di servizi di cura o difficoltà organizzative nel

contesto lavorativo), addotta quasi esclusivamente dalle donne. La motivazione prevalente per gli uomini è il passaggio ad altra azienda.

La difficoltà a conciliare la vita lavorativa con quella professionale porta spesso le lavoratrici madri (ma anche i padri) a optare per dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro. L'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001 tutela le lavoratrici che presentano dimissioni volontarie durante la gravidanza o nel periodo in cui è vietato il licenziamento (ma anche i padri che hanno usufruito dei congedi di paternità e presentano dimissioni volontarie nel periodo in cui sussiste divieto di licenziamento per le madri)[223], garantendo loro le stesse indennità che la legge e i contratti di lavoro prevedono in caso di licenziamento e esentandole dall'obbligo di preavviso al datore di lavoro.

Per rafforzare la tutela contro dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro, l'efficacia delle risoluzioni consensuali e delle richieste di dimissioni presentate dai lavoratori fino ai primi tre anni di vita del figlio è vincolata alla convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente. L'Ispettorato monitora quindi, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, le convalide di tali dimissioni e risoluzioni, che nel **2021** sono state complessivamente **37.662 per le donne** e **14.774 per gli uomini**.

Nel 2021 permane la **sproporzione tra numero di padri (28,2 per cento) e di madri (71,8 per cento)** che si dimettono, e i valori risultano superiori, complessivamente del 23,7 per cento, a quelli registrati nel 2020 (32.812 donne e 9.565 uomini, per un totale di 42.377 convalide), registrandosi quindi l'anno di massima intensità del fenomeno a partire dal 2011[224] (Figura 1.3.5). Rispetto al 2020, e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020, nel 2021 le convalide totali sono aumentate di oltre 10.000 unità, riportando i valori alla situazione pre-pandemica. Questo aumento, tuttavia, non è avvenuto in modo uniforme per uomini e donne, avendo interessato – in termini percentuali – più i lavoratori padri che le lavoratrici madri[225].

In generale, per quanto concerne le ragioni legate al ricorso a dimissioni e risoluzioni volontarie, la **difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli**, nel 2021, è stata presentata come una motivazione della decisione di interrompere il lavoro nel **34 per cento dei casi** (20.299 casi per le donne e 498 per gli uomini, in aumento dell'8,4 e del 43,9 per cento rispetto al 2020), mentre le difficoltà di conciliazione legate al contesto aziendale sono aumentate del 2,7 per cento per le donne e del 66,2 per cento per gli uomini rispetto al 2020.

Tra le ragioni familiari, nel 2021 si distingue l'**assenza di parenti di supporto** (15.149 casi per le donne e 381 casi per gli uomini), seguita dai **costi eccessivi di nidi o babysitter** (motivazione indicata

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

[224] Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2021. https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf

[225] Ibid

4.456 volte da donne e 100 volte da uomini) e dal **mancato accoglimento del bambino al nido** (694 e 17 casi rispettivi per donne e uomini). Tra le motivazioni aziendali incide soprattutto l'eccessiva gravosità delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, tale da renderle inconciliabili con la cura dei figli (5.700 casi per le donne e 281 casi per gli uomini), ma influisce anche la lontananza dalla sede di lavoro (rispettivamente, 2.128 e 265 casi per donne e uomini), così come la mancata modifica degli orari di lavoro (1.117 e 52 casi per uomini e donne) e la negazione del part-time da parte del datore di lavoro (767 e 6 casi), mentre sono 130 per le donne e 30 per gli uomini il numero di casi relativi a motivazioni legate al cambiamento di mansioni e 220 e 26 quelli relativi al cambiamento della sede di lavoro.

Infine, altre motivazioni di dimissioni/risoluzioni riguardano: il cambiamento di azienda, che aumenta del 49 per cento rispetto al 2020 (10.083 casi per le donne e 12.186 per gli uomini nel 2021); il cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge (+51 per cento rispetto al 2020, con numeri assoluti nel 2021 pari rispettivamente a 2.016 per le donne e 430 per gli uomini), ma anche il trasferimento dell'azienda (-20 per cento dal 2020, con un numero di casi che nel 2021 ammonta rispettivamente a 52 e 24 per donne e uomini)[226] (Figura 1.3.6).

Occorre sottolineare che la difficoltà di conciliazione del proprio ruolo genitoriale con quello lavorativo è soprattutto femminile: il **97,6 per cento delle 20.797 segnalazioni totali di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura proviene da donne**, così come il **93,8 per cento dei 10.722 casi totali inerenti alla difficoltà di conciliazione per ragioni organizzative del lavoro**. La prevalente motivazione delle convalide riferite a **uomini** consiste invece nel **cambio di azienda**[227].

Inoltre, **i genitori che decidono volontariamente di dimettersi o rescindere il contratto di lavoro hanno, nella gran parte dei casi, un solo figlio o sono in attesa del primo** (60,3 per cento nel 2021), seguiti da quelli con due figli e da quelli con tre o più figli (rispettivamente 32,6 e 7,1 per cento nel 2021). Nel corso degli anni, le proporzioni si sono mantenute piuttosto costanti, con un massimo del 62 per cento relativo alle famiglie con un figlio nel 2013 e un picco del 34 per cento nel 2015 per quelle con due figli, mentre per quelle con più di due figli le quote di dimissioni e risoluzioni sono rimaste al 7 per cento nel periodo 2012-2017, crescendo fino all'8 per cento nel 2018 e tornando al 7,4 per cento nel 2019, al 7 per cento nel 2020 e al 7,1 per cento nel 2021. Dai dati emerge dunque che la numerosità dei figli dei lavoratori che si dimettono è inversamente proporzionale a quella delle corrispettive convalide registrate. Ciò può dipendere dal fatto che, spesso, sono i genitori che devono affrontare per la prima volta l'esperienza della conciliazione tra accudimento dei figli e vita lavorativa, ad incontrare più difficoltà fino a compiere questa scelta (Figura 1.3.7).

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

[226] Le motivazioni totali indicate nei moduli di richiesta della convalida risultano pari a 50.616 per il 2020 e a 61.949 nel 2021. Il dato è superiore al totale dei provvedimenti di convalida, poiché il modulo in uso prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte. Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2021"

[227] Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2021"

Nell'anno educativo 2019/2020, rispetto al 2018/2019, aumenta la percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido, mentre la quota relativa ai servizi integrativi per l'infanzia è in diminuzione. Le "sezioni primavera" sono più diffuse nelle scuole dell'infanzia piuttosto che nei nidi e la percentuale più alta di quelle associate a scuole dell'infanzia statali è nel Mezzogiorno. Nel complesso al Sud Italia si registra l'incremento di posti nei servizi per la prima infanzia pubblici e privati rispetto ai potenziali beneficiari (+1,2 per cento contro +1,5 per cento a livello nazionale) e una diminuzione degli anticipi.

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

In coerenza con questa evoluzione, i servizi socio-educativi per l'infanzia, sia pubblici che privati, sono oggi parte integrante del "**sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni**", introdotto con il **decreto legislativo n. 65 del 2017** e comprensivo di: **nidi e micronidi** (per bambini tra 3 e 36 mesi, finalizzati allo sviluppo complessivo del bambino), "**sezioni primavera**" (istituite in via sperimentale dalla legge 296 del 2006, in prospettiva di un inserimento alla scuola dell'infanzia dei bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi) e **servizi integrativi per la prima infanzia** (comprensivi di spazi gioco, centri per bambini e famiglie, servizi educativi in contesto domiciliare)[228]. Anche le **scuole dell'infanzia** per bambini da 3 a 6 anni sono inserite nel "sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni", ma non fanno parte dei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Tuttavia, il decreto legislativo n. 65 del 2017 prevede anche i **Poli per l'infanzia**, per accogliere in un unico complesso di edifici sia le strutture del segmento 0-3 anni sia quelle del segmento 3-6 anni[229], nell'ottica di un complessivo processo di riforma del sistema integrato 0-6 anni[230].

[228] Articolo 2, decreto legislativo n. 65 del 2017.

[229] Articolo 3, decreto legislativo n. 65 del 2017.

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

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

A livello nazionale, la **presa in carico in asili nido pubblici** di bambini di età compresa tra gli 0 e i 2 anni raggiunge il **13,7 per cento nel 2019 ed è pari al 13 per cento nel 2020**. Il valore registrato nel 2019 è in crescita e il più alto registrato dal 2008, anno in cui le cifre si attestavano al 10,4 per cento, contraendosi successivamente tra 2014 e 2015 (11,6 per cento) e salendo fino al 12,5 per cento nel 2017[231] (Figura 1.3.8). La corrispondente percentuale di comuni coperti dal servizio a livello nazionale è pari al 58 per cento, in crescita rispetto al 56,6 per cento dell'anno precedente. Nonostante tali miglioramenti, i livelli di presa in carico in asilo nido pubblici risultano ancora piuttosto modesti, con meno di due bambini su dieci che usufruiscono di tali servizi nelle aree in cui sono più utilizzati. Infatti, nel 2020, al **Centro** la presa in carico raggiunge il **19,1 per cento** (il 20,3 nel 2019) degli utenti tra 0 e 2 anni (con il 54,9 per cento dei comuni coperti), mentre si arriva al **19,3 per cento nel Nord-Est** (il 19,4 nel 2019) (che detiene la copertura a livello comunale più alta, pari all'82,5 per cento), scendendo al **14,2 per cento** nel **Nord-Ovest** (il 15,2 nel 2019) (58,5 comuni su cento coperti), fino ad arrivare a quote molto più basse di bambini coperti nel Mezzogiorno: **5,1 per cento nel Sud** (il 5,5 nel 2019) e **6,4 per cento nelle Isole (6,9 nel 2019)**, rispettivamente con una copertura comunale del 47,8 e 35,2 per cento. Risultano complessivamente aumentate le prese in carico in tutte le macroaree rispetto agli anni precedenti. Nel 2016, infatti, le percentuali di prese in carico arrivavano al 17,8 per cento nel Centro, al 16,7 per cento nel Nord-Est e al 13,2 per cento nel Nord-Ovest, mentre nel Sud e nelle Isole si registravano rispettivamente il 4,3 e il 6,1 per cento[232] (Figura 1.3.9).

Il numero di utenti di asili nido e "sezioni primavera" a gestione diretta pubblica raggiunge nel 2020 le 77.519 unità, pari al 46,1 per cento, in diminuzione rispetto al 53,2 per cento del 2016; analogamente, diminuisce il numero di utenti di privati con riserva di posti (24.576), pari al 14,6 per cento nel 2020, una percentuale superiore al 13,7 per cento del 2016. A livello nazionale, crescono invece gli utenti di asili nido comunali gestiti da terzi (5.2150) che passano dal 25,8 per cento del 2016 al 31 per cento del 2020. Considerando le singole macro aree, le percentuali più elevate di utenti di asili nido comunali a gestione diretta si riscontrano nelle Isole (50,5 per cento sul totale nella regione nel 2020, in diminuzione dal 62,3 per cento del 2016), mentre le percentuali di utenti di nidi comunali affidati a terzi sono relativamente più elevate al Sud (46,4 per cento nel 2020, in netto aumento rispetto al 35 per cento del 2016); le percentuali relative agli utenti di asili nido

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

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

privati con riserva di posti sono più alte nell'Italia Centrale (17,4 per cento nel 2020, in riduzione rispetto al 20,9 per cento del 2016)[233] (Figura 1.3.10).

La presa in carico in **servizi integrativi per l'infanzia** per i bambini residenti di 0-2 anni è pari allo **0,7 per cento nel 2020**, una cifra nettamente inferiore a quella dei nidi, in progressivo calo rispetto al 2008 (2,3 per cento)[234] (Figura 1.3.8). Le percentuali nel 2020 sono inoltre più elevate nel Settentrione, arrivando all'1,4 per cento nel Nord-Est (1,8 per cento nel 2019) e allo 0,6 per cento nel Nord-Ovest (1,4 per cento nel 2019)[235] (Figura 1.3.9).

Per quanto concerne le "**sezioni primavera**", la loro funzione è quella di offrire un percorso educativo in grado di accompagnare i bambini tra i 24 e i 36 mesi dalla prima infanzia alle scuole per l'infanzia, garantendo, rispetto all'anticipo scolastico, un'ampia flessibilità di orario (tra le 5 e le 8 ore al giorno) e la formazione di gruppi omogenei per età e composti da minimo 10 e massimo 20 bambini (non più di 10 bambini per ogni educatore)[236]. La particolare funzione di tali strutture implica che le "sezioni primavera" siano molto diffuse nelle scuole dell'infanzia[237], in special modo in quelle paritarie, ma in misura più contenuta anche in quelle statali[238].

Le sezioni primavera associate ai nidi comunali a gestione diretta sono collocate prevalentemente del Nord Italia; nel Sud e nelle Isole sono maggiormente diffuse le sezioni associate ai nidi comunali a gestione esterna in convenzione. Le sezioni primavera associate alle scuole d'infanzia paritarie sono molto concentrate sia nel Mezzogiorno, sia al Nord. Informazioni dettagliata sono riportate alla figura 1.3.11. Emerge dunque come nel Mezzogiorno le scuole dell'infanzia statali siano maggiormente coinvolte nell'attivazione delle "sezioni primavera" al loro interno rispetto alle altre macroaree: ciò contribuisce a **contrastare gli anticipi scolastici** e a sopperire alla minore presenza

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

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

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

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

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

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

di servizi educativi rivolti alla fascia 0-3 in queste zone[239]. Gli anticipi sono infatti **particolarmente diffusi nelle regioni meridionali**; tra le regioni più interessate dal fenomeno spiccano infatti **la Calabria**, **la Campania e la Basilicata**, mentre le regioni con maggiore disponibilità di servizi socioeducativi sono anche quelle con meno anticipi, in particolare la Valle d'Aosta e l'Emilia-Romagna. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla figura 1.3.12. Si rileva inoltre come gli anticipi al Sud siano diminuiti nel 2018-2019 rispetto al precedente anno educativo (1.300 anticipi in meno) e come i posti nei nidi siano parallelamente aumentati (2.348 unità in più)[240].

Confrontando poi la situazione relativa al tasso di iscrizione dei bambini di 0-2 anni nei servizi educativi e di cura per la prima infanzia in alcuni Paesi europei, secondo le stime OCSE per l'anno 2019, emerge come l'Italia presenti una quota inferiore rispetto agli altri Paesi considerati[241] (Figura 1.3.13): in Italia è pari al 27,8 per cento, in Olanda si registra un 65,5 per cento, seguita da Lussemburgo (60,7 per cento), Francia (60,4 per cento), Belgio (58,1 per cento), Irlanda (42,9 per cento), Grecia e Lettonia (rispettivamente con il 35,3 e con il 28,5 per cento).

Estendendo l'analisi a **tutti i servizi socioeducativi per la prima infanzia (a titolarità pubblica e privata)**, a livello nazionale, nel 2020, i **posti disponibili rispetto ai bambini residenti tra gli 0 e i 2 anni di età** sono il **27,2** (13,3 per cento pubblici e 13,8 per cento privati), un valore in crescita rispetto al 24 per cento del 2016 (12,3 per cento pubblici e 11,7 per cento privati). L'aumento si registra in tutte le macroaree: al **Centro** le cifre passano dal 31,7 per cento al **36,1 per cento**, mentre nel **Nord-Est** si registra una crescita dal 31,6 per cento al **35 per cento** e nel **Nord-Ovest** le percentuali passano dal 28,3 per cento al **30,8 per cento**. Anche al **Sud** si registra un aumento, dall'11,5 per cento al **15,2 per cento**, così come nelle Isole, dal 13,7 per cento al **15,9 per cento**[242]. (Figura 1.3.14).

La crescita di offerta è dunque generalizzata, ma permane un importante **divario geografico tra Nord e Mezzogiorno**, con il Settentrione che appare in grado di soddisfare una richiesta considerevolmente maggiore. **A livello regionale**, la **Valle d'Aosta** presenta la **percentuale di copertura dei posti in strutture pubbliche più alta** (29,6 ogni 100 bambini, contro il 28 per cento nel 2016), seguita dall'Emilia-Romagna e dalla Provincia Autonoma di Trento (29 e 28,8 per cento di posti, contro i rispettivi 26,6 per cento e 26,7 per cento nel 2016), mentre l'**Umbria** si caratterizza per **la percentuale più alta in strutture private** (24,2 posti ogni 100 bambini, in aumento rispetto al 22,8 per cento del 2016). Se si considerano **complessivamente offerta pubblica e privata,** i tassi di copertura più alti si registrano in **Umbria (44 per cento)**, Emilia-Romagna (40,7 per cento), Valle d'Aosta (40,5 per cento), Provincia Autonoma di Trento (37,9 per cento) e in Toscana (37,6 per cento). Nelle regioni del Mezzogiorno la disponibilità di posti è inferiore, soprattutto in **Campania** e

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

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

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

[242] ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

Calabria, dove i tassi di copertura sono pari rispettivamente a **11,1 per cento** e **11,9 per cento**, sebbene in aumento rispetto al 7,6 per cento e al 9,7 per cento del 2016[243] (Figura 1.3.15).

La diffusione e l'utilizzo dei servizi educativi per la prima infanzia sembra dunque essere caratterizzata da una rilevante disomogeneità a livello geografico. Tale elemento risulta importante in un'ottica in cui l'incremento generalizzato della percentuale di copertura dei posti a livello nazionale è teso anche a colmare i divari territoriali nelle coperture. Risulta ad ogni modo positivo l'avvicinamento alla soglia del 33 per cento di posti, fissata dal Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002[244], ribadita in occasione della strategia Europa 2020 e inserita anche nel decreto legislativo n. 65 del 2017[245]. Come sopra menzionato, inizialmente, con l'istituzione degli asili nido comunali nel 1971 e negli anni immediatamente successivi[246], il rafforzamento e la diffusione di tali servizi appariva indispensabile in un'ottica socioassistenziale e di supporto per le famiglie e, in particolare, per le donne lavoratrici. È però anche emersa sempre più chiaramente l'importanza che i servizi per la prima infanzia ricoprono nel percorso di crescita dei bambini, sia dal punto di vista scolastico che sociale e individuale, tanto da costituire uno strumento fondamentale nella lotta alla povertà educativa e alle disuguaglianze[247].

Nel 2020 l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha reso necessaria l'adozione di una serie di interventi per la riduzione e temporanea chiusura degli istituti scolastici e dei servizi per la prima infanzia, che hanno comportato notevoli difficoltà nel funzionamento di tali servizi e per le famiglie (Cfr. Riquadro I.III.IV). Tuttavia, con la Legge di Bilancio per il 2021, legge n. 178 del 2020, sono state previste anche misure di carattere non emergenziale volte a **potenziare il sistema integrato di educazione ed istruzione**, sia attraverso l'incremento del **Fondo di solidarietà comunale per aumentare il numero di posti disponibili negli asili nido comunali**[248], sia con l'**incremento della dotazione organica relativa ai docenti** per potenziare l'offerta formativa nella scuola dell'infanzia, in una prospettiva che trascende e supera la fase emergenziale e torna a concentrarsi su miglioramenti e progressi più strutturali che vanno portati avanti nel medio periodo[249].

Inoltre, all'interno della missione *Istruzione e ricerca* del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, sono previsti il **piano asili nido e servizi integrati**, il **potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e delle "sezioni primavera"** e la diffusione del **tempo pieno a scuola** con servizio mensa e attività sportive. I risultati attesi dalla realizzazione dei piani consistono in particolare nella creazione, entro il 2026, di **228.000 posti nei servizi per l'infanzia (0-6 anni) e la costruzione o la ristrutturazione degli spazi delle mense per almeno 1.000 edifici. Entro giugno 2023 verranno aggiudicati gli appalti per la costruzione, la ristrutturazione e la messa in sicurezza di asili nido, scuole d'infanzia e servizi di educazione e cura della prima infanzia. Il 2 dicembre 2021, nell'ambito**

[243] ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

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

[245] Articolo 4 decreto legislativo n.65 del 2017.

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

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

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

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

dell'assegnazione dei finanziamenti, è stato pubblicato l'avviso per il piano per asili nido. Tali misure puntano ad incidere sul tasso di occupazione delle madri con bambini piccoli, agevolandole nel conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura dei figli. Il piano di estensione del tempo pieno e delle mense mira anche a consentire un ampliamento dell'offerta formativa, rendendo le scuole in grado di accogliere più efficacemente gli studenti per periodi più prolungati[250].

Riquadro I.III.IV - La chiusura delle scuole e dei servizi per la prima infanzia e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro in Europa durante la pandemia da Covid19[251]

L'emergenza legata al diffondersi dell'epidemia da Covid19 ha comportato notevoli conseguenze in molteplici ambiti della realtà economica e sociale di tutti i Paesi colpiti dal fenomeno, tra le quali la decisione, da parte dei governi, di chiudere scuole e strutture per l'infanzia per alcuni periodi, al fine di limitare i contagi. Tali provvedimenti hanno inevitabilmente causato un sovraccarico di responsabilità di cura familiare da parte dei genitori. Da un'indagine della Banca d'Italia[252] emerge infatti come la diffusione della didattica a distanza abbia fortemente impattato sui carichi di cura nelle famiglie con figli minori in età scolare. In particolare, per i nuclei familiari con figli nella fascia 0-14 anni, il tempo da dedicare all'assistenza della prole durante lo studio è aumentato per oltre il 60 per cento dei genitori, mentre per i due terzi delle coppie con figli dai 14 ai 17 anni di età non vi sono state variazioni di tempo da dedicare a questo tipo di attività. Si evidenzia anche come il contesto socioeconomico delle famiglie influenzi l'apprendimento dei figli in DaD, sia per la diffusione meno capillare della necessaria strumentazione tecnologica e per il sovraffollamento abitativo nei nuclei più disagiati, sia per il non omogeneo livello di istruzione dei genitori stessi, non tutti dotati delle medesime competenze per supportare i figli.

Alcuni autori sottolineano inoltre come il contributo dei padri nelle attività di cura dei figli non abbia inciso in maniera significativa rispetto a quanto fatto dalle madri: analisi condotte nel 2020 per l'Italia segnalavano che la maggior parte dei lavori domestici e delle responsabilità di assistenza all'infanzia aggiuntive associati al Covid-19 fosse ricaduta sulle donne e che le donne lavoratrici con bambini di età compresa tra 0 e 5 anni sono state quelle con maggiori difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia durante la pandemia (Del Boca et al., 2020)[253]. Studi più recenti mostrano che, sebbene in Italia il divario di genere nelle attività relative all'assistenza familiare sia stato meno pronunciato durante la seconda ondata della pandemia rispetto alla prima, tale divario è rimasto comunque superiore a quello pre-Covid-19. Sembra infatti che, anche rimanendo a casa, gli uomini non abbiano dedicato più tempo alle attività domestiche e all'assistenza all'infanzia, non consentendo un'incisiva riallocazione delle responsabilità all'interno della coppia, già

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

[251] Questo riquadro costituisce un aggiornamento di un analogo approfondimento presente nella Relazione al consuntivo 2020

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

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

tradizionalmente distribuite in maniera disomogenea a discapito delle donne e, comunque, notevolmente cresciute durante la pandemia (Del Boca *et al.*, 2021)[254].

La sospensione delle attività scolastiche sembra dunque aver contribuito a modificare la vita familiare di donne e uomini ed è stato un fenomeno notevolmente diffuso in tutta Europa nel 2020. Fino a marzo 2021, infatti, in Italia le scuole sono state chiuse nel periodo di normale attività per circa 13 settimane complessivamente, mentre in Germania si è arrivati a 14 settimane, in Austria a 16 settimane, nel Regno Unito a 16 settimane, in Repubblica Ceca e Slovenia a 18 e 19 settimane. In Francia si è arrivati invece a 6 settimane di chiusura totale, che aumentano a 8 nel caso di Belgio Danimarca e Finlandia, salendo a 10 in Spagna e Lituania, a 11 settimane in Estonia, fino ad arrivare a 12 in Portogallo, Paesi Bassi e Slovacchia[255].

Per quanto riguarda invece le chiusure delle scuole limitate solo ad alcune aree geografiche o a determinate fasce d'età, in Italia hanno raggiunto una durata complessiva di 22 settimane tra febbraio 2020 e marzo 2021, mentre si è arrivati a 23 settimane in Svezia, a 24 in Lettonia e a 25 in Slovacchia. Le chiusure parziali sono invece durate solo 4 settimane in Francia, 5 in Spagna ed Estonia, 8 in Belgio, 9 in Portogallo, 11 settimane in Paesi Bassi, Austria e Regno Unito, 13 in Germania, 15 settimane in Danimarca, Finlandia e Slovenia, 19 settimane in Lituania e 20 in Repubblica Ceca[256].

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

.

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

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

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

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

Fonte: Camera dei Deputati, Documentazione parlamentare[257]

Il 5 agosto 2021 l'Italia ha approvato il decreto-legge che ha previsto il ritorno in presenza dell'attività scolastica e didattica della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della secondaria di primo e secondo grado per l'anno scolastico 2021/2022. Il Ministero dell'Istruzione ha inoltre approvato, ad agosto 2021, un **Piano operativo** dedicato alle scuole contenente indicazioni relative

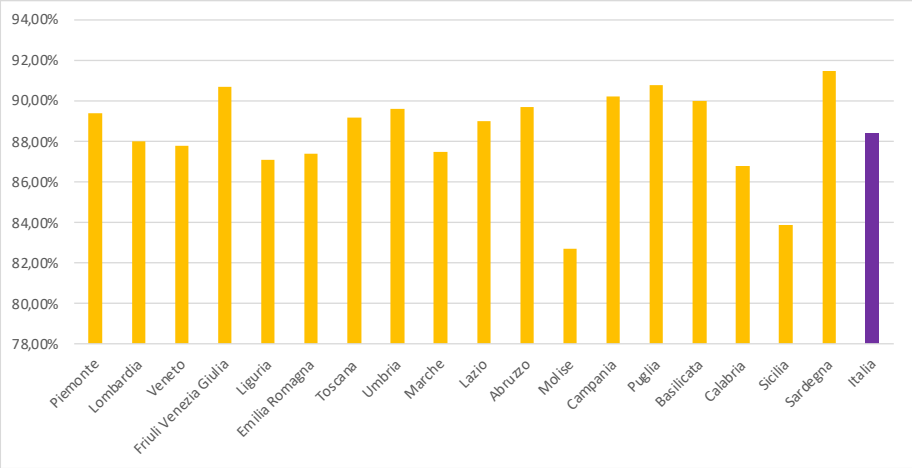
[257] Cfr. https://temi.camera.it/leg18/temi/le-misure-adottate-a-seguito-dell-emergenza-coronavirus-covid-19-per-il-mondo-dell-istruzione-scuola-istruzione-e-formazione-professionale-universit-istituzioni-afam.html

alla somministrazione dei pasti, cura degli ambienti, regole relative all'educazione fisica, all'utilizzo delle palestre e altri temi per facilitare l'organizzazione delle attività.

Il Ministero dell'istruzione, a partire da gennaio 2022, ha predisposto una sezione del sito web dedicata ai monitoraggi effettuati nelle scuole[258], con riferimento alla pandemia in ambito scolastico, con l'obiettivo di monitorare il funzionamento delle istituzioni scolastiche e garantirne la sicurezza e l'operatività.

La Figura 1 mostra la percentuale di alunni in presenza nelle regioni italiane, nella settimana dal 10 al 15 gennaio 2022. Durante questa prima settimana di scuola, la regione con una maggiore percentuale di alunni in presenza è la Sardegna (91,5 per cento), seguita dalla Puglia (90,8 per cento), dal Friuli-Venezia Giulia (90,7 per cento) dalla Campania (90, 2 per cento) e dalla Basilicata (90 per cento). La media italiana registra una percentuale pari all'88,4 per cento che corrisponde a 5.322.932 alunni in presenza.

Figura 1. Percentuale alunni in presenza, per regione, 10-15 gennaio 2022



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

I servizi socioeducativi per l'infanzia sono di competenza degli enti locali e finanziati anche attraverso una compartecipazione statale. Il Piano di azione nazionale pluriennale definisce la destinazione delle risorse finanziarie per la piena realizzazione del sistema integrato di educazione e istruzione dei bambini da 0 a 6 anni. Nel dettaglio, il **Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione** ha ricevuto per il **2021 stanziamenti per 309 milioni di euro**[259]. Per il

[258] https://www.istruzione.it/iotornoascuola/monitoraggi.html

[259] Dopo l'introduzione del decreto legislativo n. 165 del 2017, sono stati emanati alcuni decreti ministeriali di riparto. Il DM del 23 agosto 2017 ripartisce tra le regioni 150 milioni di euro dei fondi INAIL per la realizzazione di nuove scuole e poli d'infanzia. Per l'annualità 2017, il DM di "riparto del fondo nazionale per le politiche sociali e quota del fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" del 23 gennaio 2018 inserisce gli asili nido e gli altri servizi per la prima infanzia tra le macroaree di intervento da programmare a livello regionale, con il concorso delle comunità locali. I decreti

2021 una quota pari a 1,5 mln di euro è destinata all'attivazione da parte del Ministero dell'Istruzione dell'Anagrafe nazionale dei servizi educativi; le risorse rimanenti sono state ripartite per 264 mln in continuità con le assegnazioni del 2020. Relativamente a tale Fondo, la Conferenza Unificata, nella seduta del 18 dicembre 2019, ha espresso raccomandazioni al Governo circa l'opportunità di valutare un'eventuale riduzione del cofinanziamento regionale e di garantire, a decorrere dal 2020, che il riparto delle risorse tra le regioni sia sottoposto alla Conferenza Unificata nei primi mesi dell'anno di riferimento, consentendo una corretta programmazione[260]. Inoltre, a livello comunitario, il Fondo Sociale Europeo finanzia anche queste tipologie di strutture, attraverso i Programmi Operativi Nazionali.

Anche le famiglie sono chiamate ad apportare un proprio contributo economico per assicurare il funzionamento delle strutture, pagando rette che possono variare in base al reddito (sicuramente nel caso della gestione pubblica). La **spesa totale dei servizi socioeducativi per la prima infanzia** in Italia supera **1 miliardo e 400 milioni di euro nel 2019**. Confrontando i dati del 2019 con quelli del 2016, si riscontra una lieve diminuzione della percentuale di spesa a carico degli utenti, con circa il 18,7 cento contro il 19,3 del 2016. Le percentuali di compartecipazioni degli utenti si mantengono più elevate nell'Italia settentrionale (i valori salgono da 19,9 a 22,4 nel Nord-Ovest e scendono da 23,5 a 20,6 nel Nord-Est), mentre la Basilicata resta la regione con la più elevata quota di compartecipazione di fruitori sulla spesa totale (21,6 per cento nel 2016 e 25,8 per cento nel 2019)[261].

La componente principale della spesa per i servizi socioeducativi per l'infanzia è quella per gli asili nido (oltre 1 miliardo e 272 milioni di euro nel 2020) e caratterizzata da una compartecipazione degli utenti attorno al 12,8 per cento del totale. Anche in questo caso, i valori diminuiscono rispetto al 19,6 per cento del 2016. Vi è, inoltre, una forte disomogeneità territoriale che si mantiene nel tempo, poiché la quota della spesa coperta dalle famiglie raggiunge il 14,4 per cento nel Nord Ovest e 12,8 per cento nel Nord-Est (rispettivamente, 20,8 per cento e 23,3 per cento del 2016), per scendere poi al 12,6 per cento nel Centro (18,3 per cento nel 2016), all'8,8 per cento nel Sud (11,5 per cento nel 2016) e al 10,5 per cento nelle Isole (9,7 per cento nel 2016) (Figura 1.3.16). La Basilicata, invece, si conferma nuovamente la regione dove gli utenti contribuiscono proporzionalmente di più negli anni considerati (22,2 per cento nel 2016 e 26,4 per cento nel 2020)[262].

Considerando i soli nidi pubblici, la compartecipazione degli utenti scende per gli asili nido a gestione pubblica diretta (dal 18,5 per cento del 2016 al 11,8 per cento del 2020), e per gli asili la cui gestione

n. 1012 del 2017, n. 687 del 2018, n. 1160 del 2019 e n. 53 del 2020 hanno poi ripartito le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020 del Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione. Nell'art. 13 del decreto legislativo n. 65 del 2017 era stabilita una dotazione del Fondo di 209 milioni di euro per il 2017, 224 milioni per il 2018 e 239 milioni a decorrere dall'anno 2019. Il comma 741, articolo 1 della legge n. 145 del 2018 ha incrementato il fondo di 10 milioni di euro per il 2019. Con i commi 1 e 2 dell'articolo 233 del decreto-legge n. 34 del 2020, il Fondo è stato poi incrementato di 15 milioni di euro per il 2020, anche in conseguenza dell'emergenza da Covid19. Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2019) "Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini" https://www.miur.gov.it

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

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

[262] ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

è affidata a terzi, per i quali il contributo delle famiglie è nel 2020 del 16,5 per cento (24,9 per cento nel 2016). I fruitori che in termini percentuali sono maggiormente coinvolti nella spesa restano quelli del Centro-Nord (Figura 1.3.17).

Per ciò che concerne, invece, i servizi integrativi per l'infanzia, la spesa di 30,7 milioni di euro riceve nel 2020 una contribuzione da parte dagli utenti che copre solo il 5,6 per cento del totale e che si è fortemente ridotta rispetto al 15,2 per cento del 2016. Il Nord-ovest è la macroarea più interessata nel 2020, con una percentuale di compartecipazione del 14,4 per cento, in aumento rispetto al 6,4 del 2016.

La spesa complessiva delle "sezioni primavera" è invece di circa 38,4 milioni di euro nel 2020, il 10,8 per cento dei quali provenienti dalle famiglie. In questo caso, la cifra appare maggiore rispetto al 14,7 per cento del 2016. Al livello macroregionale si registra poi una diminuzione nel Nord-Ovest (17,3 per cento nel 2016 e 14 per cento nel 2020), nel Centro (dal 14,8 per cento del 2016 al 9,8 per cento del 2020), nel Nord-Est (dal 16,2 per cento all'8,7 per cento) e nelle Isole (dal 15,6 del 2016 all'8,6 del 2019, mentre si registra un aumento nel Sud (dal 7,2 per cento al 9,3 per cento).[263] (Figura 1.3.16).

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

Le condizioni socioeconomiche della famiglia giocano un ruolo importante rispetto alla possibilità di accesso ai servizi educativi per la prima infanzia. Sulla base dell'indagine campionaria europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (EU-SILC), nel 2019 il **26,3 per cento dei bambini sotto i 3 anni residenti in Italia frequenta una struttura educativa in Italia** (valore inferiore alla media europea pari al 35,3 per cento)[264]. Le famiglie con due redditi, invece, hanno maggiore probabilità di iscrivere i bambini al nido. Infatti, il reddito netto annuo equivalente delle famiglie con bambini che usufruiscono del nido è mediamente più alto (24.213 euro) di quello delle famiglie che non ne usufruiscono (17.706 euro) e i tassi di frequenza aumentano all'aumentare della fascia di reddito delle famiglie (dal 19,3 per cento del primo quinto di reddito si passa al 34,3 per cento dell'ultimo quinto). Il titolo di studio dei genitori si conferma una discriminante della scelta del nido. Prendendo in considerazione il titolo di studio più alto in famiglia, il possesso di laurea o titolo più alto è associato al 33,4 per cento di frequenza del nido, che scende al 18,9 per cento per i genitori con al massimo il diploma superiore. [265].

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

[264] *EU-silc* (2019) "Indagine sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie".

[265] *ISTAT* (2021) "Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2019/2020".

Tra il 2020 ed il 2021 aumentano le domande accolte per la fruizione dei "bonus asili nido", così come i pagamenti complessivi e i limiti di spesa fissati. Diminuisce il gap tra somme impegnate ed effettivamente pagate, dovuto a fattori quali l'assenza, l'incompletezza o l'inidoneità della documentazione allegata alle domande. Nel corso del 2020, l'emergenza pandemica da Covid-19 ha comportato l'introduzione di misure emergenziali di conciliazione, che includono anche bonus baby-sitting straordinari. Nel corso del 2021 è stato introdotto anche l'istituto dell'Assegno unico universale.

Tra gli strumenti offerti dallo Stato alle famiglie per agevolare l'iscrizione dei bambini ai nidi, non è più compreso il "bonus infanzia", che a partire dal 2019 non è stato prorogato e che includeva *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* e contributi per il pagamento dei servizi per l'infanzia, rappresentando un'alternativa al congedo parentale[266]. Tuttavia, l'emergenza pandemica da Covid-19 ha comportato anche la temporanea chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia e la conseguente introduzione di strumenti di conciliazione straordinari, tra cui anche il bonus *baby-sitting*[267].

A partire dal 2016, inoltre, ha assunto sempre maggiore rilevanza il "**bonus asili nido**"[268], che consiste in un contributo per i bambini nati dal 1° gennaio 2016, non alternativo ai congedi parentali, destinato al pagamento sia di rette dei nidi (pubblici e privati), sia di assistenza domiciliare per bambini affetti da gravi patologie croniche. Le spese associate al "bonus asili nido" (ma anche all'assegno di natalità, c.d. bonus bebè[269]) sono finanziate, nei limiti di spesa previsti e a partire dal 2021, attraverso il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia", istituito dalla legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) [270] con l'obiettivo di sistematizzare le politiche di sostegno alle famiglie con figli[271]. La legge di bilancio 2020 ha anche innalzato fino a 3.000 euro il tetto previsto per il "bonus asili nido" (originariamente pari a 1.000 euro), in base all'ISEE dei nuclei familiari[272].

[266] 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.

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

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

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

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

[271] La legge n. 46 del 2021 delega il governo ad introdurre, entro 12 mesi, un assegno unico universale che dovrà riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli. Come prestazione transitoria, il decreto-legge n. 79 del 2021 introduce un "assegno temporaneo" dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, per ogni figlio minore di 18 anni nelle famiglie in possesso dei relativi requisiti ISEE. L'Assegno unico universale è stato infine istituito con il Decreto legislativo n. 230/2021.

[272]Con la legge n. 160 del 2019, art. 1 comma 343, l'importo erogabile arriva a 3.000 euro annui con ISEE fino a 25.000 euro, scende a 2.500 euro con ISEE fino a 40.000 euro e a 1.500 euro con ISEE superiore a 40.000 euro. Tali misure sono finanziate, nei limiti di spesa previsti e a partire dal 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia. I limiti di spesa sono 190 milioni di euro per il 2020, 200

Le domande accolte per la fruizione dei bonus sono passate da 196.154 nel 2018 a 346.805 nel 2019 fino ad arrivare a 340.694 nel 2020 e a 461.012 nel 2021[273] (Figura 1.3.18). Con riferimento al 2020, si osserva che la fruizione del bonus asilo nido è molto differenziata territorialmente: ne usufruiscono in misura maggiore i bambini al Centro (28,6 per cento), al Nord-est (24,2 per cento) e al Nord-ovest (21,5 per cento) rispetto a quelli nelle Isole (16 per cento) e al Sud (14,6 per cento). Queste differenze sono strettamente correlate alla eterogeneità dell'offerta sul territorio. Nelle regioni meridionali il numero di utenti del bonus raggiunge quasi sempre il livello dei posti disponibili e a volte lo supera leggermente per la possibile rotazione dei bambini nell'anno di riferimento. Nel Mezzogiorno, quindi, l'aumento ulteriore dei beneficiari dei contributi richiederebbe una maggiore capacità ricettiva del sistema di offerta. Al Nord e al Centro, invece, esiste una quota di posti disponibili per altri potenziali beneficiari del bonus[274](Figura 1.3.19). Tale eterogeneità si conferma anche a livello regionale, accompagnata da una lieve diminuzione generalizzata, tra 2019 e 2020, della percentuale di bambini che hanno usufruito del bonus (dal 21,7 per cento al 21,1 per cento in media in Italia). In particolare, si passa dal 34,2 per cento al 32,9 per cento in Valle d'Aosta, dal 32,6 per cento al 29,3 per cento in Umbria e dal 31,3 al 30,5 per cento nel Lazio, mentre Calabria, Campania e Sicilia risultano essere, sia nel 2019 che nel 2020, le regioni con le percentuali più basse, diminuite rispettivamente dall'11,8 per cento all'11 per cento, dal 12,3 per cento all'11,8 per cento e dal 13,5 per cento al 12,7 per cento (Figura 1.3.20).

Relativamente al **2020**, l'emergenza pandemica, le chiusure dei servizi per l'infanzia e l'introduzione degli strumenti straordinari di conciliazione sopra citati hanno certamente influito sulla **diminuzione del numero di domande accolte per la fruizione del bonus asilo nido**, a cui corrisponde una parallela riduzione dell'importo complessivo pagato. Mentre nel 2017 i pagamenti raggiungevano i 31,6 milioni di euro con un limite di spesa di 144 milioni, il tetto è salito a 250 milioni nel 2018, per un pagamento complessivo di circa 93 milioni, salito a 238,8 milioni nel 2019, anno in cui il limite di spesa ha raggiunto i 300 milioni di euro quasi completamente impegnati. Nel 2020, invece, i pagamenti sono scesi a 197,8 milioni, a fronte dei 520 milioni di euro del limite di spesa fissato. Nel 2021, i pagamenti raggiungevano i 401,4 milioni di euro con un limite di spesa di 530 milioni. Si rilevano scostamenti importanti tra impegni e pagamenti, motivati, oltre che dall'impossibilità di conoscere l'ammontare della retta effettivamente pagata solo a seguito della presentazione della documentazione di spesa, anche dalla possibilità che quest'ultima risulti incompleta, non idonea o del tutto assente, rendendo in parte o del tutto impossibile la liquidazione delle domande accolte[275](Figura 1.3.21).

Si sottolinea anche che il divario tra impegni e pagamenti registrato tra il 2019 e il 2020: infatti, 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, mentre arrivano ad appena il 51 per cento nel 2020 e ritornano ai valori degli anni precedenti nel 2021, dove i versamenti rappresentano il 79 per cento delle somme stanziate.

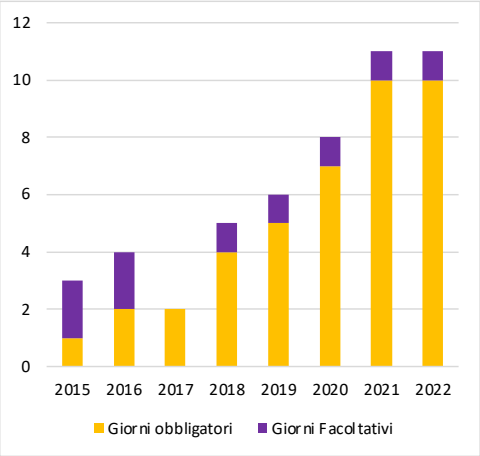
milioni per il 2021, 211 milioni per il 2022, 222 milioni per il 2023, 233 milioni per il 2024, 244 milioni per il 2025, 255 milioni per il 2026, 267 milioni per il 2027, 279 milioni di euro per il 2028 e 291 milioni annui a decorrere dal 2029.

[273] Fonte INPS.

[274] Istat (2021), "Offerta di asili nido e servii integrativi per la prima infanzia, anno educativo 2019/2020", https://www.istat.it/it/files/2021/11/REPORT_ASILI-NIDO-2019-2020.pdf

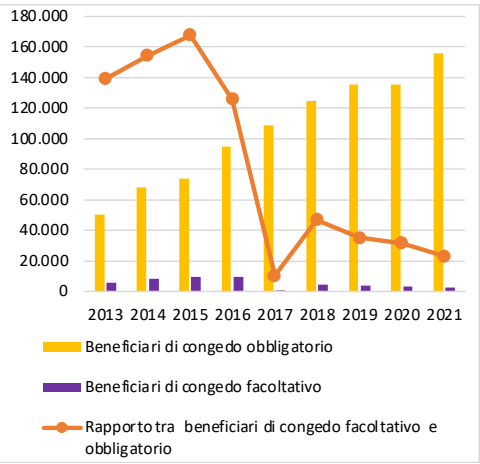
[275] Fonte INPS. https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2020/bonus-asilo-nido

Figura 1.3.1 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2022.



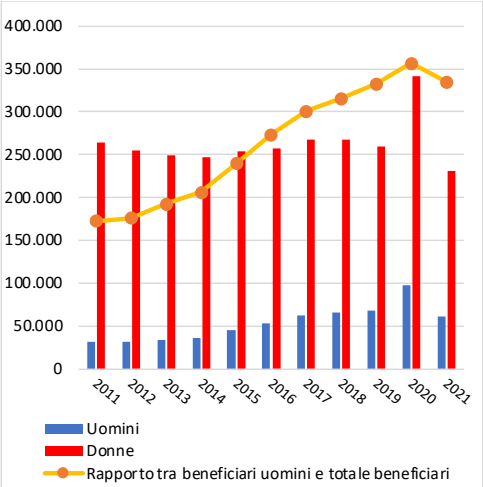
Fonte: Legge n. 92 del 2012 (art. 4), legge n.232 del 2016 (art. 1), legge n. 145 del 2018 (art. 1), legge n. 160 del 2019 (art. 1), legge n. 178 del 2020 (art. 1)

Figura 1.3.2 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2021*.



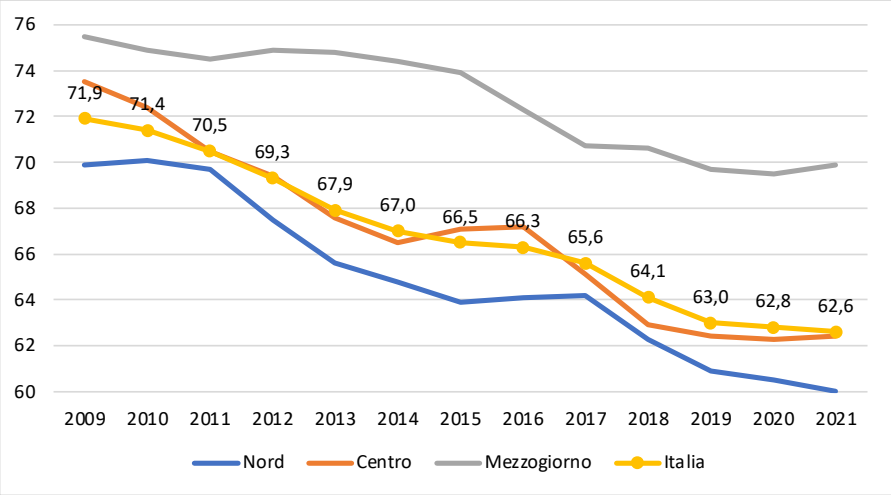
(*) Nel congedo obbligatorio sono stati ricompresi i congedi obbligatori dei padri previsti dalla L.151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), non essendo di fatto possibile la distinzione esatta del congedo di paternità previsto dalla Legge n. 92/2012, a causa dell'imprecisa compilazione delle denunce contributive mensili.
Fonte: INPS

Figura 1.3.3 Beneficiari dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori e percentuale dei padri che usufruiscono del congedo parentale sul totale dei beneficiari. Anni 2011-2021*.



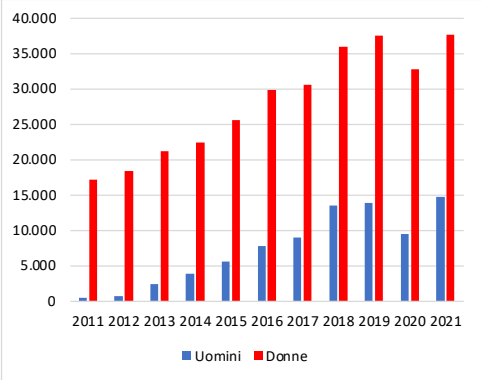
(*) Tra i 61.162 lavoratori (padri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato), sono inclusi anche 4.667 beneficiari di almeno un giorno di congedo Covid dl 18/2020 e dl 34/2020 e successive modificazioni, dl149/2020, dl30/2021, dl146/2021. Tra le 231.057 lavoratrici (madri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato), sono incluse anche 20.629 beneficiarie di almeno un giorno di congedo Covid dl 18/2020 e dl 34/2020 e successive modificazioni, dl149/2020, dl30/2021, dl146/2021.
Fonte: INPS

Figura 1.3.4 Indice di asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2009 - 2021.



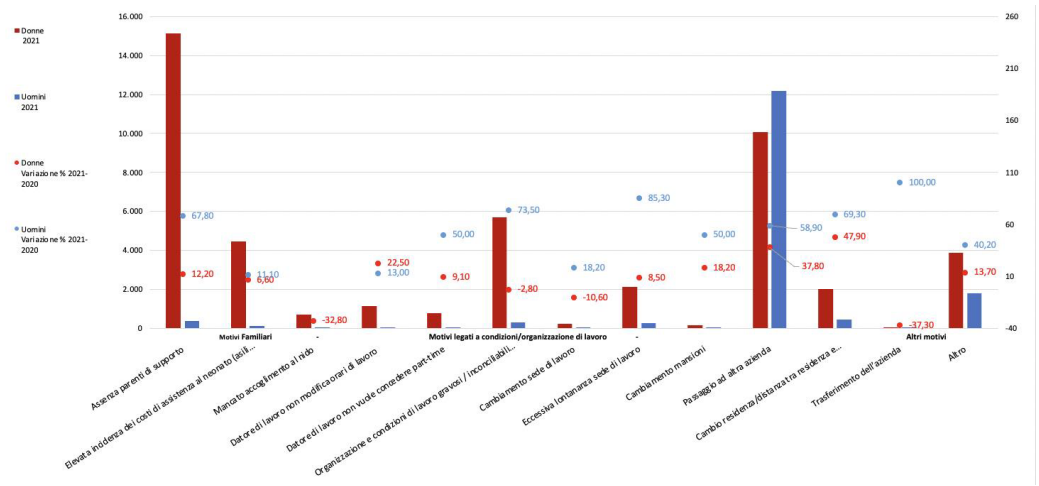
Fonte: Istat, Elaborazione su dati Indagine Uso del tempo e Indagine Aspetti della vita quotidiana.
Il dati dal 2009-2010 al 2012-2013 sono stime; i dati dal 2014-2015 al 2018-2020 sono stime soggette a revisione

Figura 1.3.5 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. Valori assoluti. Anni 2011-2021.



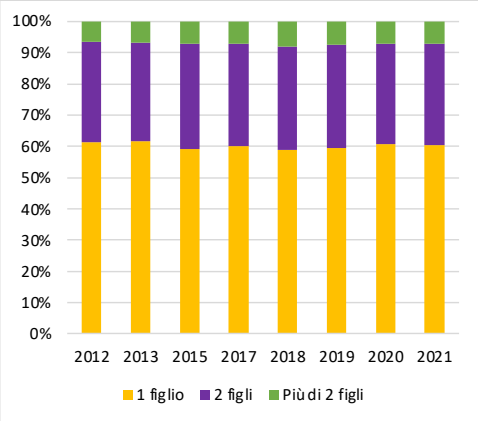
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri – Anno 2021

Figura 1.3.6 Motivazioni indicate per Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. Valori assoluti anno 2021. Variazioni percentuali 2021-2020.



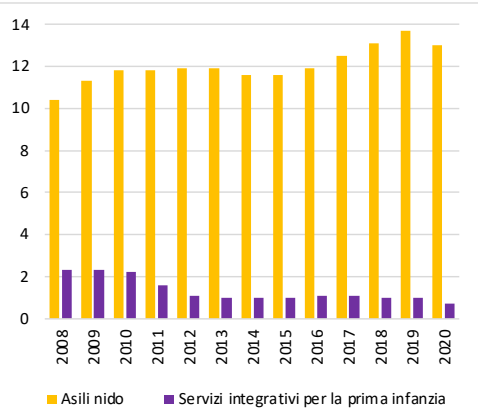
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

Figura 1.3.7 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL, distribuite per numero di figli. Anni 2012-2013-2015-2017-2018-2019-2020-2021.



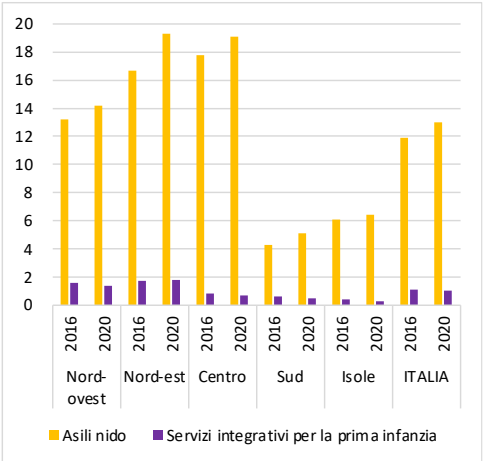
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

Figura 1.3.8 Utenze prese in carico da asilo nido e servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età tra 0 e 2 anni. Anni 2008-2020.



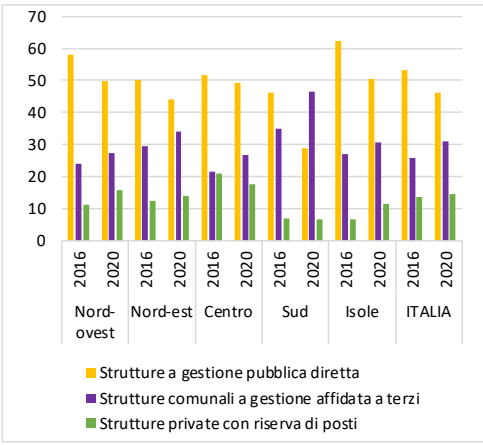
Fonte: ISTAT. Anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia". Anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni". Anni 2017-2019 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.9 Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età compresa tra 0 e 2 anni, per area geografica. Anni 2016 e 2020.



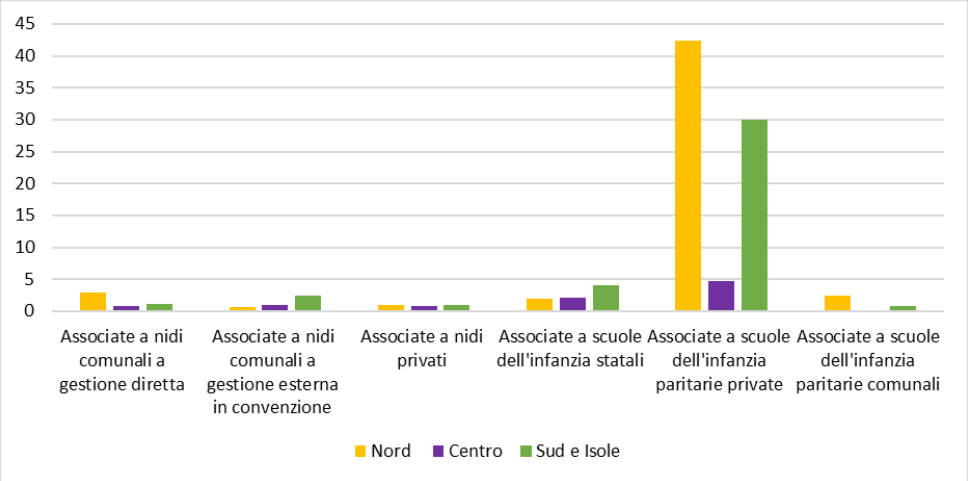
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2020.



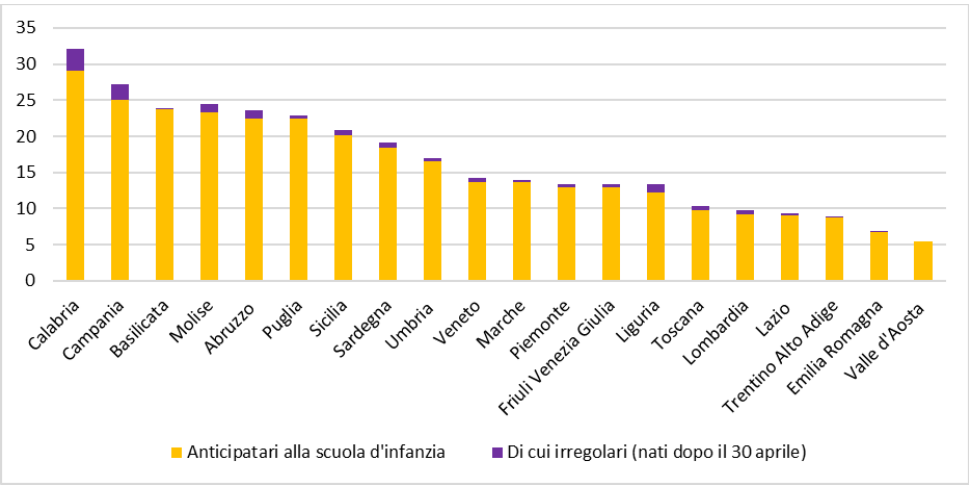
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.11 Sezioni primavera associate ai diversi tipi di strutture per l'infanzia, per area geografica. Valori percentuali. Anno scolastico 2018/2019.



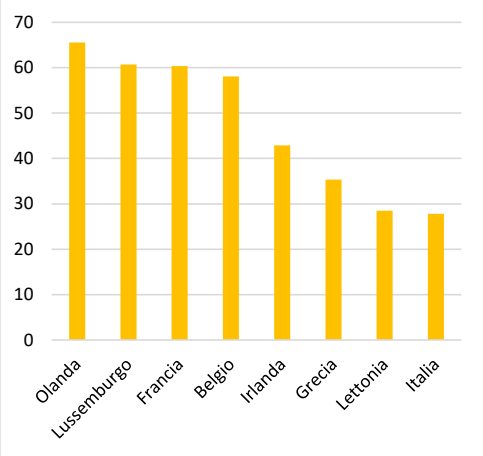
Fonte: Ministero dell'istruzione

Figura 1.3.12 Bambini anticipatori alla scuola d'infanzia su 100 bambini di 2 anni, per regione. Valori percentuali. Anno educativo 2018/2019.



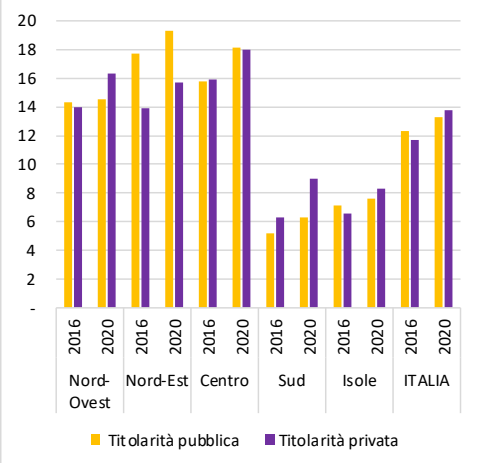
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.13 Tasso di iscrizione di bambini di età 0-2 anni nei servizi socioeducativi per la prima infanzia, in alcuni Paesi europei. Anno 2019.



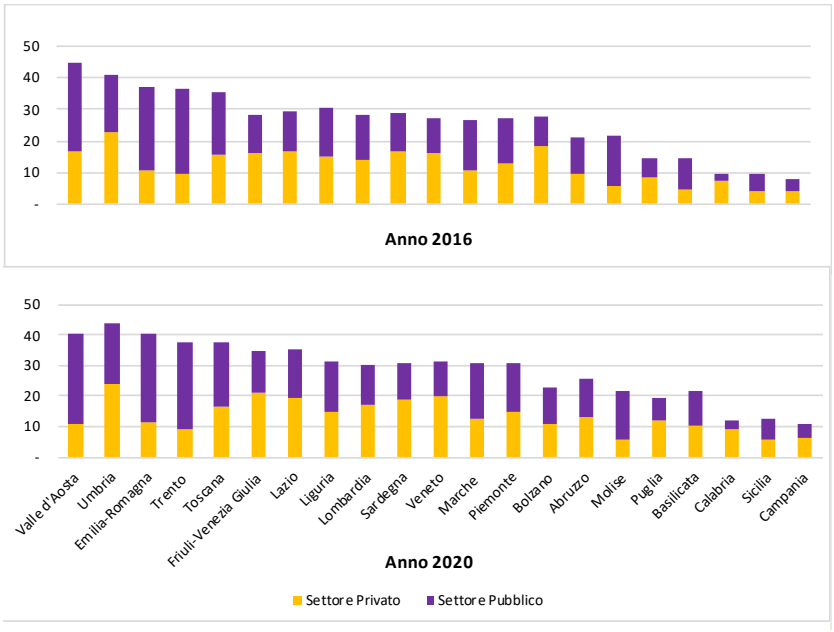
Fonte: OECD Family database – Parental leave systems

Figura 1.3.14 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per ripartizione geografica. Anni 2016 e 2020.



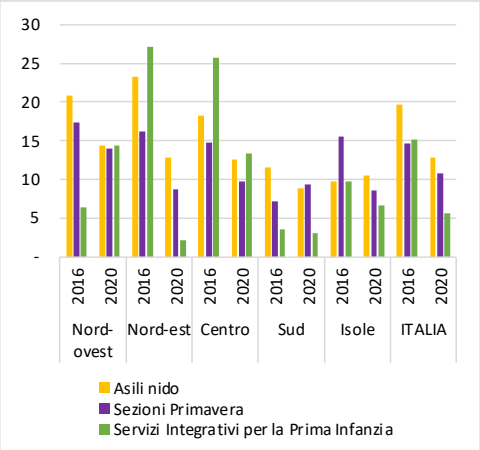
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.15 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per regione. Anni 2016 e 2020.



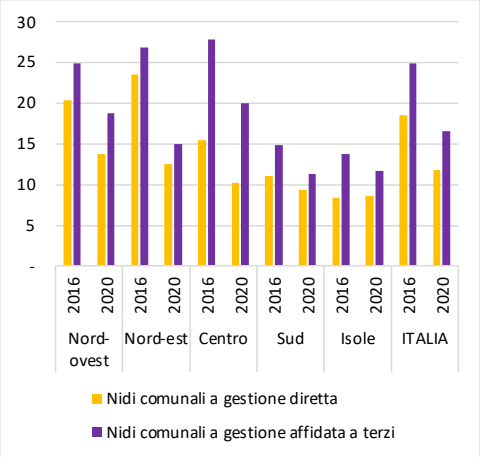
Fonte: ISTAT – L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2020.



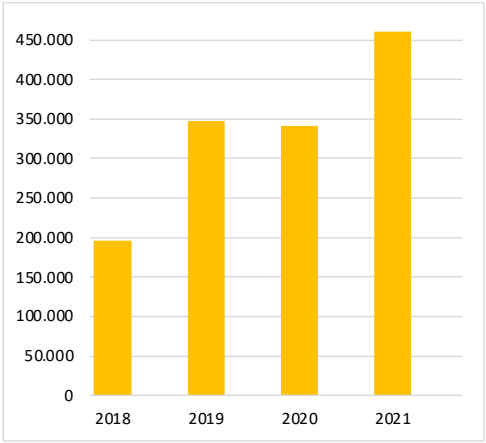
Fonte: ISTAT – L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.17 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2020.



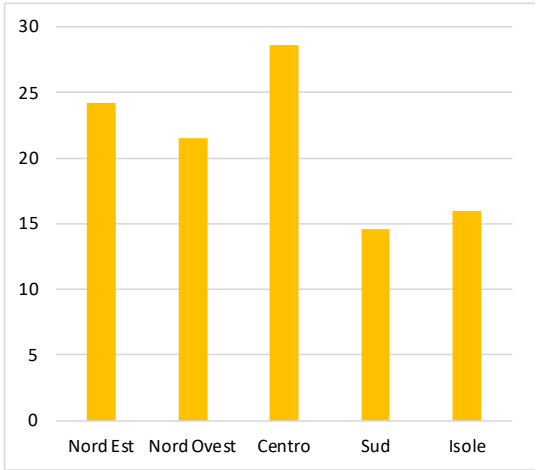
Fonte: ISTAT – L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.18 Numero delle domande accolte per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2018, 2019, 2020 e 2021.



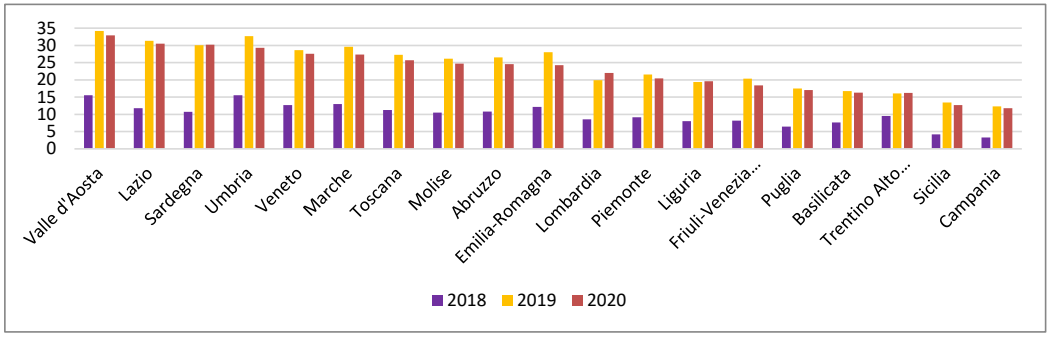
Fonte: INPS

Figura 1.3.19 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anno 2020.



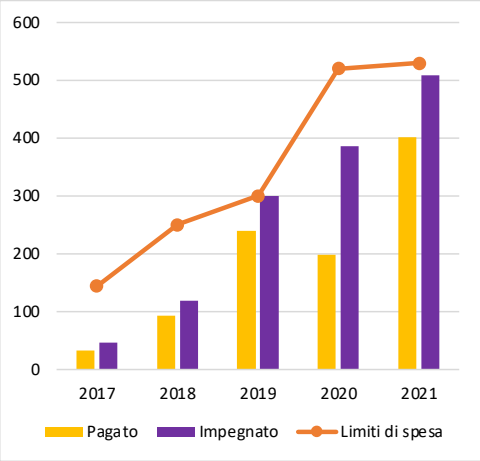
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia

Figura 1.3.20 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2018 - 2020.



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

Figura 1.3.21 Importo complessivo pagato (in milioni di euro) per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021.



Fonte: INPS

1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Le trasformazioni demografiche della popolazione e i mutamenti economici degli ultimi tempi, tra cui l'invecchiamento della popolazione, i flussi migratori, il mutamento delle strutture familiari e le nuove forme di lavoro, hanno richiesto un'evoluzione delle politiche di welfare dei Paesi europei. Inoltre, nel 2020 e nel 2021, ulteriori misure di welfare urgenti e straordinarie sono state introdotte per rispondere alle ripercussioni economiche, sociali e sanitarie dovute alla pandemia. Tali misure possono aver prodotto impatti di genere differenziati, mitigando o acuendo i divari di genere esistenti. Ciò è legato alle caratteristiche di tipo categoriale che presenta il sistema di welfare italiano viste, ad esempio, le diverse coperture assicurative[276]. Da ciò conseguono effetti diversi tra lavoratori e lavoratrici, a causa della diversa composizione di genere che caratterizza i settori economici e i diversi ambiti professionali nonché della generale minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne[277]. Come evidenziato nel Rapporto Inps[278] 2022, il 2021 ha accompagnato la conclusione del periodo emergenziale indotto dalla pandemia. Tuttavia, la crisi ha lasciato strappi nella distribuzione dei redditi lavorativi; si tratta di una diseguaglianza che attraversa tutte le dimensioni di genere, di età, di cittadinanza, di territorio. Inoltre, in Italia, il fenomeno della povertà lavorativa è più marcato che negli altri Stati europei, problema al quale si aggiunge il tema dell'instabilità lavorativa, ossia di un'eccessiva flessibilità che diventa spesso precarietà o insufficienza di ore lavorate per mese. Un'ulteriore ragione che induce a preoccuparsi del fenomeno della povertà lavorativa di oggi è la povertà pensionistica, all'interno della quale sono sempre le donne a essere ripetutamente penalizzate. In sintesi, se l'obiettivo è assicurare al Paese la sostenibilità del suo sistema di welfare, è necessario più lavoro e meglio retribuito. La pandemia ha portato alla luce la necessità di rafforzare la solidità collettiva e la declinazione della coesione sociale in direzione dell'universalismo. A partire dalle azioni dell'Unione Europea, il benessere dei cittadini è tornato al centro dell'azione politica, attraverso l'attuazione di azioni fiscali espansive, collettive e solidali, oltre che monetarie. La sfida per le politiche di welfare italiane dei prossimi anni, sarà quella di creare "lavoro buono" e dignitoso per tutti, in particolare per i giovani, contribuendo alla svolta strutturale a cui il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha indirizzato le azioni future.

Dopo i significativi provvedimenti intervenuti a tutela del lavoro nel corso del 2020[279], nel 2021, sono state stanziate nuove risorse per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga, assegno ordinario e dei fondi di solidarietà alternativi (quasi 2 miliardi nel 2021) e la corresponsione di indennità una tantum per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport (circa 1,2 miliardi nel 2021). È stato altresì rifinanziato il fondo sociale per l'occupazione e la formazione (circa 0,3 miliardi nel 2021) e si è stabilita l'estensione delle prestazioni integrative erogate dal Fondo di solidarietà del settore del trasporto aereo alle aziende

[276] *2021 Relazione annuale del presidente - XX rapporto annuale* INPS: https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale

[277] Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

[278] *2022 Relazione annuale del presidente – XXI rapporto annuale* INPS: https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale

[279] I principali provvedimenti a tutela del lavoro adottati nel 2020 sono state le integrazioni salariali. I dipendenti privati durante la pandemia sono stati sostenuti tramite delle disposizioni speciali per la fruizione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà ordinari e alternativi dei trattamenti per la disoccupazione NASPI e DIS-COLL. Inoltre, sono state introdotte indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi, dei lavoratori dipendenti del settore del turismo, degli operai agricoli, dei professionisti titolari di partita IVA, dei lavoratori iscritti al fondo pensioni dello spettacolo e di quelli domestici. Fondamentale è stato poi il ruolo svolto dalle misure di contrasto della povertà vigenti nel 2020, in particolare il Reddito/Pensione di Cittadinanza, già in vigore da aprile 2019 e il Reddito di emergenza, introdotto nel corso del 2020 con l'obiettivo di includere una platea di beneficiari più ampia di quella del RdC/PdC a fronte dell'emergenza pandemica.

del settore che richiedono i trattamenti di integrazione salariale in deroga con causale Covid-19 (circa 0,2 miliardi nel 2021)[280].

Le ultime rilevazioni sul reddito medio nel 2020 fornite da Eurostat indicano una riduzione del reddito mediano disponibile per l'Italia. Nel 2019, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne era in aumento e aveva raggiunto in media 18,9 mila euro, comprensivo di trasferimenti sociali. Nel 2020, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne dopo i trasferimenti sociali è pari a 18,2 mila euro (-700 euro rispetto al 2019). Inoltre, il divario di genere rimane rilevante (pari a circa 500 euro, seppur diminuito rispetto agli 800 euro dell'anno precedente), anche perché i trasferimenti sociali tendono ad avere un effetto più favorevole per gli uomini, che partecipano più attivamente al mercato del lavoro.

La **povertà** è un fenomeno sociale complesso e comprendere 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 un ostacolo alla mobilità sociale. Tra gli indicatori di povertà, quelli che hanno l'obiettivo di misurare l'**aspetto più puramente economico-monetario** sono affiancati da quelli che misurano il soddisfacimento dei **bisogni essenziali** nonché da quelli che rappresentano le **opportunità** e le scelte a disposizione di un individuo per raggiungere uno stato di benessere generale in termini di **salute**, **speranza di vita**, livello di **conoscenze**, **sicurezza** e profondità ed estensione delle **relazioni sociali**. Indipendentemente dalla prospettiva adottata, la scelta delle variabili da osservare non è neutrale rispetto al sistema di valori che viene implicitamente o esplicitamente assunto e non è banale pervenire a una quantificazione della povertà, volendola valutare anche in prospettiva di genere.

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

Tra le diverse misure utilizzabili, il reddito disponibile equivalente medio[281], prima e dopo i trasferimenti sociali, aiuta a cogliere in termini estremamente sintetici gli effetti complessivi degli interventi di assistenza e protezione sociale di natura monetaria sul benessere economico degli individui. In particolare, per calcolarlo si considerano le entrate di ogni singolo membro e quelle

[280]Documento di economia e finanza 2021 – Sezione I Programma di stabilità: https://www.mef.gov.it/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/index.html

[281] 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.

dell'intera famiglia e, nei trasferimenti sociali, si comprendono erogazioni quali le indennità di disoccupazione (NASPI, disoccupazione agricola, ecc.) o di mobilità, il trattamento di cassa integrazione guadagni, liquidazioni per interruzione del rapporto di lavoro, le borse lavoro e i compensi per l'inserimento professionale, le borse di studio, gli assegni al nucleo familiare, l'assegno al nucleo con almeno tre figli minori, il reddito minimo di inserimento o altri aiuti in denaro per le famiglie in difficoltà (bonus baby-sitting), la Carta acquisti (*Social card*)[282]. Dal 2019, tra i trasferimenti figura anche il reddito di cittadinanza. Nel 2020, tra i trasferimenti, è stato introdotto il Reddito di emergenza (Rem) in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne è in aumento nell'ultimo decennio ma rimane inferiore rispetto a quello degli uomini. I **trasferimenti sociali** aumentano il reddito disponibile per entrambi i generi, con un **effetto più favorevole per gli uomini** poiché **le principali politiche assistenziali e di protezione sociale** sono in qualche modo **collegate alla partecipazione al mercato del lavoro**, in cui le donne sono meno presenti.

Le ultime rilevazioni sul reddito disponibile equivalente medio, come elaborato dall'Eurostat, sono relative all'Indagine EU-SILC (redditi 2020)[283]. Nel 2020 il **reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne prima dei trasferimenti sociali**, è di circa 18,2 mila euro e in diminuzione rispetto al 2019, quando esso era pari a 18,9 mila euro (-700 euro), e in aumento rispetto al 2010 quando era 16,7 mila euro (+1.500 euro in undici anni). Il divario di reddito rispetto agli uomini è in riduzione costante tranne che nel 2018. Nell'ultimo anno disponibile il divario è pari a circa 500 euro, 200 euro in meno rispetto al 2019 e inferiore ai 900 euro del 2010. I trasferimenti sociali sostengono le famiglie aumentandone il reddito disponibile, in media per oltre mille euro. Nel 2020 il **reddito disponibile equivalente medio delle donne**, **dopo i trasferimenti sociali**, è di 19,9 mila euro e in diminuzione rispetto ai 20 mila euro del 2019 (-100 euro) e in crescita rispetto ai 17,7 mila euro del 2010 (+2,2 mila euro in undici anni). Anche il reddito degli uomini beneficia dei trasferimenti sociali, con un effetto superiore rispetto a quello delle donne che fa aumentare di circa 700 euro il divario di genere per il reddito familiare disponibile equivalente medio in questo caso. Nel 2020 la differenza di reddito tra le donne e gli uomini è di 800 euro, in riduzione rispetto ai 1.000 euro del 2010 (Figura 1.4.1).

Secondo le **stime anticipate per il 2021 fornite da Eurostat**[284] dopo gli effetti della pandemia nel 2020, è in atto una tendenza positiva. Le stime sulla distribuzione del reddito 2021 mostrano una

[282]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.

[283] Fonte: Eurostat, Indagine EU-SILC (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI03__custom_1275633/default/table?lang=en). Si ricorda che Le statistiche definitive sul reddito ricavate dall'Indagine EU-SILC sono pubblicate annualmente nel mese di dicembre con un ritardo nei dati sui redditi (e quindi su tutti gli indicatori ad essi relativi) di due anni rispetto all'anno di pubblicazione: nel mese di dicembre dell'anno t vengono infatti pubblicati i dati relativi all'indagine EU-SILC dell'anno t-1, nella quale i redditi rilevati fanno riferimento all'anno t-2. Rispetto ai dati riportati nella Relazione al Bilancio di genere del consuntivo 2020 vi è un salto di un anno nel dato poiché l'anno scorso non era reso disponibile dall'Eurostat il dato relativo al 2019.

[284] Da alcuni anni Eurostat fornisce alcune statistiche sperimentali che includono delle stime anticipate sull'evoluzione della diseguaglianza dei redditi e della povertà basate sull'Indagine EU-SILC, facendo uso di modelli di microsimulazione che tengono conto sia dell'evoluzione del mercato del lavoro sui redditi da lavoro sia degli effetti delle misure di protezione sociale (vigenti o di nuova introduzione) presenti nei diversi Paesi. Per approfondimenti si faccia riferimento a: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/8256843/Flash-estimate-of-income-inequalities-and-poverty-indicators-experimental-results-2021.pdf/a5a6e9e3-419c-95c3-a56e-6b05721429bd?t=1656517493935. Le stime sono state diffuse ad agosto 2022

leggera diminuzione del rischio di povertà. Questi cambiamenti stimati sono supportati dalle principali tendenze della situazione occupazionale. Tuttavia, esiste un'ampia eterogeneità tra Paesi e gruppi d'età; viene stimata una riduzione del rischio di povertà per Austria, Bulgaria, Grecia, Spagna e Svezia.

I dati Eurostat 2020 sul rischio di povertà confermano, come già in passato, un rischio più alto per le famiglie monoparentali e, in generale, per le famiglie con figli. Il rischio di povertà è più alto anche per i più giovani e i divari di genere a svantaggio delle donne si acuiscono per le classi di età più anziane.

Per quanto riguarda gli ultimi indicatori definitivi diffusi da Eurostat, riferiti al periodo pandemico, nel 2020 i *single* con figli a carico[285] in povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali[286], sono il 44,1 per cento, mentre nel 2019 erano il 39,8 per cento (+4,3 punti percentuali) e nel 2007 erano il 43,2 per cento (+0,9 punti percentuali). Il rischio di povertà è molto inferiore nel caso di famiglie senza figli: nel 2020, i nuclei familiari composti da due o più adulti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, sono il 18,6 per cento, sebbene in crescita rispetto al 2019 (quasi un punto percentuale superiore). Nel 2007 la percentuale di queste famiglie sotto la soglia di povertà era minore di 2,7 punti percentuali e pari al 15,9 per cento.

I trasferimenti sociali[287] previsti fino all'anno 2020 hanno in parte ridotto l'esposizione al rischio di povertà delle famiglie con figli a carico; d'altra parte, nel caso di famiglie monoparentali, il rischio di povertà è pari al 34,1 per cento nel 2020, mentre nel 2019 era pari al 32,1 per cento (+ 2 punti percentuali). Nel complesso, nel 2020 le famiglie con figli a carico sotto la soglia di povertà, dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, sono il 24,4 per cento, mentre nel 2019 erano il 23,7 per cento (+0,7 punti percentuali) (Figura 1.4.2).

Secondo le **stime anticipate per il 2021** pubblicate da Eurostat[288] emergono alcune differenze di genere rispetto al rischio di povertà che variano anche in base alla classe di età[289]. In Italia, nel 2020 il 29,3 per cento delle donne si trova al di sotto della soglia di povertà, a fronte del 27,6 per cento degli uomini, considerando i redditi prima dei trasferimenti sociali. Nel 2021, tra i giovani sotto i 18 anni le donne a rischio di povertà, sono il 40,1 per cento, una quota superiore rispetto ai coetanei uomini (36,9 per cento). Il divario di genere a vantaggio degli uomini aumenta nella classe di età successiva (18-24 anni), per la quale la quota di donne a rischio di povertà è pari al 38,4 per cento mentre quella degli uomini è pari a 31 per cento, con 7,4 punti percentuali di differenza[290]. Diversamente, le donne anziane sono più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini della stessa età: il rischio di povertà prima dei trasferimenti sociali è pari rispettivamente a 19,5 e 16,1

[285] Si segnala che in Italia la maggior parte delle famiglie monoparentali è costituita da donne con figli per tutte le classi di età tranne che per quella più anziana (55 anni e più). Fonte: Istat, Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana (https://www.istat.it/it/archivio/91926).

[286] La misura qui considerata è *at-risk-of-poverty rate before social transfers (pensions excluded from social transfers)*, disponibile nel database di Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

[287] Dati riferiti alla misura *at-risk-of-poverty rate by poverty threshold and household type - EU-SILC and ECHP surveys* disponibili nel database Eurostat all'indirizzo: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do estratti a settembre 2022.

[288] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI10__custom_3402084/default/table?lang=en. Si ricorda che la fonte dati Eurostat è costituita dall'indagine EU-SILC composta da indagini nazionali annuali su campioni probabilistici.

[289] Si sottolinea che occorre analizzare questi dati con cautela poiché la condizione di povertà è misurata a livello di nucleo familiare e non individuale; pertanto, la disaggregazione di genere per tale misurazione riflette essenzialmente la composizione demografica delle famiglie, oltre a non tenere conto dello svantaggio che può derivare alle donne per effetto di una non equa condivisione tra i membri della famiglia delle risorse disponibili.

[290] Fonte Eurostat EU-SILC.

per cento per donne e uomini dai 65 anni in su. In particolare, le donne anziane a rischio di povertà prima dei trasferimenti sociali nel 2020, sono in diminuzione rispetto al 21,1 per cento dell'anno precedente, e rispetto al 2007 (quando erano pari al 25,8 per cento). Il divario di genere in questa fascia di età raggiunge i 3,4 punti percentuali nel 2020, superiore rispetto al divario registrato nel 2007 (2,6 punti percentuali). Per effetto dei trasferimenti sociali, la quota degli anziani con un reddito inferiore alla soglia di povertà si riduce nel complesso. Nel 2020 le donne sopra i 65 anni esposte al rischio di povertà sono il 17,5 per cento mentre nel 2019 erano il 19 per cento (23,6 per cento nel 2007). I trasferimenti, tuttavia, non mitigano i divari di genere: con i trasferimenti il divario tra ultrasessantacinquenni è circa 4,2 punti percentuali nel 2020 e (6,3 punti percentuali nel 2007) (Figura 1.4.3).

Nel 2021 la povertà assoluta in Italia ha registrato un picco dal 2005. I divari di genere non appaiono rilevanti; la quota di donne in povertà assoluta nel 2021 è pari al 9,3 per cento (-0,1 punti percentuali rispetto al 2020). Al contempo, la povertà relativa è aumentata.

In Italia, la povertà viene misurata anche sulla base dei consumi familiari, tramite l'**indice di povertà assoluta**, diffuso ogni anno dall'Istat[291], che rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel ciclo di programmazione economico-finanziaria[292]. Tale indice misura la quota di famiglie con una spesa per consumi inferiore alla soglia di povertà assoluta, ovvero al valore monetario di un paniere di beni e servizi ritenuti essenziali per conseguire uno standard di vita accettabile nel contesto italiano. La soglia di povertà assoluta non è unica ma varia a seconda della dimensione della famiglia, della sua composizione per età, dell'area di residenza geografica e della dimensione del comune di residenza. La povertà assoluta è calcolata su base familiare ma l'Istat diffonde anche un indice di povertà assoluta a livello individuale, che è ricavato considerando poveri assoluti tutti coloro che appartengono a famiglie classificate come povere assolute[293]. Di conseguenza è possibile fornire una disaggregazione di genere di tale indice, oltre che per altre caratteristiche sociodemografiche.

Secondo i dati diffusi dall'Istat a giugno 2022[294], nel 2021 risultano in povertà assoluta più di 1,96 milioni di famiglie, il 7,5 per cento del totale delle famiglie, in lieve diminuzione rispetto al 7,7 per cento del 2020. In corrispondenza, nel 2021 ci sono circa 5,6 milioni di individui in povertà assoluta, il 9,4 per cento del totale (valore pari a quello registrato nel 2020)[295]. Nell'arco di diciassette anni le persone che vivono in condizione di povertà assoluta sono più che raddoppiate: dopo il miglioramento registrato tra 2018 e 2019 (-0,7 punti percentuali a livello individuale), nel 2021 la povertà assoluta raggiunge il livello più elevato dal 2005, è stato confermato il dato del 2020 (+6,1 punti percentuali a livello individuale). Pertanto, la povertà assoluta conferma sostanzialmente i massimi storici toccati nel 2020, anno d'inizio della pandemia dovuta al Covid-19. La causa di questa

[291] Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie (https://www.istat.it/it/archivio/180341)

[292] Gli articoli 10 bis e 10 ter della legge n.196 del 2009 hanno introdotto due documenti programmatici predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze: (i) un apposito allegato al DEF in cui si riportano, sulla base dei dati forniti dall'Istat, l'andamento nell'ultimo triennio di una selezione di indicatori di benessere equo e sostenibile (BES), nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel triennio successivo, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica definiti nel DEF e dei contenuti dello schema del PNR; (ii) un'apposita relazione, sulla base dei dati forniti dall'Istat, da presentare alle Camere entro il 15 febbraio di ogni anno, in cui viene evidenziata l'evoluzione dell'andamento degli stessi indicatori BES sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso. Gli indicatori BES selezionati per questi esercizi di programmazione sono dodici e sono relativi a diversi domini del benessere, tra i quali il benessere economico. All'interno di quest'ultimo uno degli indicatori selezionati è l'indice di povertà assoluta.

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

[294] Cfr. le statistiche dell'Istat sulla povertà, anno 2021 (https://www.istat.it/it/archivio/271940)

[295] https://www.istat.it/it/files/2022/06/Report_Povertà_2021_14-06.pdf

sostanziale parità è imputabile a diversi fattori; in particolare, a un incremento più contenuto della spesa per consumi delle famiglie meno abbienti, che non è stato sufficiente a compensare la ripresa dell'inflazione. Nel 2021, l'incidenza delle famiglie in povertà assoluta si conferma più alta nel Mezzogiorno (dal 9,4 per cento del 2020 al 10 per cento del 2021), mentre scende significativamente al Nord (da 7,6 per cento a 6,7 per cento) e nel Nord-Ovest (dal 7,9 per cento al 6,7 per cento).

Al contempo, non si registrano particolari divari di genere: nel 2021, gli uomini in povertà assoluta sono il 9,5 per cento mentre le donne sono il 9,3 per cento (e nel 2020 il divario di genere nullo) (Tavola 1.4.1). Con riferimento all'età si osserva una generale riduzione della povertà assoluta all'aumentare della classe di età. Incrociando le variabili età e genere emerge che le donne sotto i 17 anni in questa condizione nel 2021 sono il 14,5 per cento contro il 13,8 degli uomini; il divario di genere si conferma rispetto al valore del 2020, quando l'indicatore era pari al 13,9 per cento per le donne e al 13,1 per cento per gli uomini. Tra chi ha più di 65 anni si osserva una quota più alta di donne sia nel 2020 che nel 2021, sebbene si verifichi un lieve aumento del divario di genere (che rimane a svantaggio delle donne): mentre la quota di donne povere passa dal 5,5 per cento del 2020 al 5,8 del 2021, la quota di uomini poveri passa dal 5,1 per cento del 2020 al 4,7 per cento del 2021 (Figura 1.4.4).

L'**indice di povertà relativa,** calcolato sulla spesa per consumi delle famiglie e fornito annualmente dall'Istat, come nel caso della povertà assoluta, individua la quota di persone che appartengono a famiglie con una spesa complessiva per consumi inferiore a una soglia convenzionale di povertà[296] che viene calcolata annualmente secondo i comportamenti della spesa per consumi delle famiglie. L'indice di povertà relativa fornisce quindi una valutazione della disuguaglianza nella distribuzione della spesa per consumi e individua come famiglie povere quelle che presentano una condizione di svantaggio rispetto alle altre. La soglia di povertà varia di anno in anno a causa della variazione della spesa per consumi delle famiglie, ovvero dei comportamenti di consumo. In Italia nel 2021, per una famiglia di due componenti, la soglia stimata è pari a 1.048,81 euro, oltre 46 euro in più rispetto ai 1.001,86 euro del 2020, ma ancora inferiore all'anno precedente lo scoppio della pandemia (1.094,95 euro nel 2019). Da segnalare che l'Istat ogni anno calcola anche una linea di povertà dell'anno corrente rivalutando quella dell'anno precedente con la variazione dei prezzi: la soglia 2020 rivalutata ai prezzi del 2021 è più alta di quella standard ed è pari a 1.020,90 euro (determinando un'incidenza di povertà relativa più elevata per il 2021).

Nel 2021 la quota di famiglie in povertà relativa è aumentata: si è passati dal 10,1 per cento del 2020 all'11,1 per cento, che a livello individuale corrisponde a un aumento dal 13,5 per cento del 2020 al 14,8 per cento. Questo aumento, come indicato dall'Istat, colloca i valori 2021 in continuità, almeno in parte, con i valori del 2019 dopo che, nell'anno della pandemia, con l'abbassamento della linea di povertà relativa, alcune famiglie, che in precedenza si trovavano in povertà relativa, erano uscire da questa condizione[297]. La quota di donne che vivono una condizione di povertà relativa è pari al 14,6 per cento nel 2021 a fronte del 13,3 per cento del 2020 (+1,3 punti percentuali). Per gli uomini l'aumento è stato dal 13,7 per cento del 2020 al 14,9 per cento del 2021 (Tavola 1.4.2).

Nel 2020 le donne che dichiarano di essere in grande difficoltà economica, o di vivere in famiglie con grave deprivazione materiale, diminuiscono rispetto al 2019 e sono pari rispettivamente al

[296] L'Istat considera povera una famiglia di due componenti con una spesa per consumi inferiore o pari alla spesa media mensile per consumi pro-capite a livello nazionale; tale spesa viene adattata alla diversa ampiezza e composizione delle famiglie applicando una scala di equivalenza (scala Carbonaro).

[297] Su questo aspetto si veda la Nota Metodologica della Statistica report "La povertà in Italia" del 16 giugno 2021: https://www.istat.it/it/files/2021/06/REPORT_POVERTA_2020.pdf

9,4 per cento e al 5,7 per cento. Non sono presenti rilevanti differenze tra donne e uomini che dichiarano di vivere in queste condizioni.

L'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica - "**grande difficoltà ad arrivare a fine mese**[298]"- viene calcolato come la percentuale di persone che vivono in famiglie che riescono ad arrivare alla fine del mese con grande difficoltà sul totale delle persone residenti e fa parte dell'insieme di indicatori monitorati dall'ISTAT nel Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia[299]. Gli ultimi dati a disposizione sono riferiti al 2020, durante la pandemia, e segnalano che le persone che dichiarano di affrontare una situazione di difficoltà economica sono in aumento. Le donne sono il 9,4 per cento del totale, in aumento rispetto all'8,3 per cento del 2019 (+1,1 punti percentuali) e in riduzione rispetto al 19,2 per cento del 2008 (-9,8 punti percentuali). Gli uomini che dichiarano di essere in difficoltà economica sono l'8,6 per cento nel 2020, quindi solo 0,8 punti percentuali in meno rispetto alle donne. Per questa dimensione della povertà, misurata con riferimento al nucleo familiare, il divario di genere appare trascurabile (Tavola 1.4.3). Anche le donne che vivono in famiglie con **grave deprivazione materiale** sono in riduzione fino all'anno 2020. Rientrano in tale definizione le persone che all'interno del proprio nucleo familiare affrontano diversi problemi di sostentamento economico[300]; nel 2020 le donne in questa condizione sono il 5,7 per cento, nel 2019 erano il 7,7 per cento (-2,0 punti percentuali), mentre nel 2012 erano pari al 15 per cento, il valore più alto del decennio (-9,3 punti percentuali). Gli uomini che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale sono il 6 per cento nel 2020 e il divario di genere è pari a 0,3 punti percentuali. Anche tramite questo indicatore di disagio economico non emerge un divario di genere rilevante (Tavola 1.4.4).

Numerosi sono stati gli strumenti di sostegno per lavoratori e imprese al fine di contrastare gli effetti della crisi pandemica. Tuttavia, l'INPS segnala che la pandemia sembra aver prodotto un impatto limitato sugli strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati. Nel 2021 è diminuito il numero medio di giornate per beneficiario della NASpI, da 149 nel 2020 a 124 nel 2021.

Nel 2020 la **Cassa Integrazione guadagni (CIG)**, attraverso la causale trasversale "Covid-19", ha costituito la **principale misura di welfare per contrastare le ricadute occupazionali della crisi pandemica**, giocando un ruolo cruciale nella compensazione delle perdite salariali dovute alle interruzioni lavorative legate all'emergenza sanitaria. Il numero di dipendenti sospesi e beneficiari di CIG con causale Covid-19 (Cassa Integrazione Ordinaria, Fondi di solidarietà e Cassa Integrazione in deroga) sono stati 6,4 milioni[301] (di cui circa 4,2 milioni sono entrati in CIG a marzo 2020). Da

[298] Percentuale di persone in famiglie che alla domanda "Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, come riesce la Sua famiglia ad arrivare alla fine del mese?" scelgono la modalità di risposta "Con grande difficoltà". Fonte: Istat, Indagine EU-SILC.

[299] 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.

[300] L'indicatore di grave deprivazione materiale è ricavato considerando la percentuale di persone in famiglie che registrano almeno quattro condizioni di disagio materiale tra nove: 1) non riuscire a sostenere spese impreviste di 800 euro, 2) avere arretrati nei pagamenti (mutuo, affitto, bollette, debiti diversi dal mutuo); non potersi permettere: 3) una settimana di ferie lontano da casa in un anno, 4) un pasto adeguato (proteico) almeno ogni due giorni, 5) di riscaldare adeguatamente l'abitazione; non potersi permettere l'acquisto di: 6) una lavatrice, 7) una televisione a colori, 8) un telefono o 9) un'automobile Fonte: Istat, Indagine EU-SILC: https://www.istat.it/it/archivio/5663).

[301] Questo dato è tratto dal XX Rapporto annuale dell'INPS (2021), dove sono disponibili tutti i dettagli sul bilancio della CIG COVID-19 per il 2020. Il valore indicato nel testo è al netto delle situazioni aziendali per le quali si è fatto ricorso alla Cassa Integrazione straordinaria (CIGS).

marzo 2021, il decremento è stato continuo fino ad agosto 2021, stabilizzandosi attorno a 6-700.000 beneficiari fino a fine 2021. Un ulteriore ridimensionamento è stato notato nei primi mesi del 2022, contestualmente alla caduta delle facilitazioni nell'accesso alla CIG-COVID-19. Complessivamente nel triennio 2019-2021 il ricorso alla CIG – in una delle sue varie forme – ha interessato 6,9 milioni di lavoratori: circa 700.000 ne erano stati beneficiari già prima del COVID-19 (tra gennaio 2019 e febbraio 2020); 5,5 milioni sono entrati nel corso del lock down di marzo-maggio 2020 e, infine, altri 750.000 lavoratori si sono aggiunti successivamente. Oltre che il numero di beneficiari anche la dimensione media delle ore mensili pro-capite è significativamente mutata nel tempo: se ad aprile 2020 era stata pari a 106 ore per beneficiario, successivamente si è attestata generalmente tra le 65 e le 75 ore pro capite, con segnali di ulteriore contrazione negli ultimi mesi osservati. L'intervento della CIG configura, per i dipendenti coinvolti, situazioni molto eterogenee in relazione alle diverse condizioni di salute delle aziende: si va da casi decisamente congiunturali, transitori, a realtà di crisi perdurante e conclamata, in cui la sospensione è di fatto l'anticamera della cessazione del rapporto di lavoro[302].

L'INPS ha recentemente fornito un'analisi sulla relazione tra la distribuzione da parte degli imprenditori della CIG tra i lavoratori e il coinvolgimento emotivo per gli accadimenti[303]. Il Rapporto INPS ricorda che entrare in CIG per un lavoratore comporta una perdita salariale significativa e l'impossibilità di percepire alcune voci addizionali della busta paga, quali straordinari e premi, sostenendo che nel momento in cui l'imprenditore sceglie chi tra i suoi lavoratori dovrà andare in CIG segna un confine tra vincitori e vinti. Sempre secondo il Rapporto INPS, mentre in caso di ristrutturazione o crisi aziendale ci si può attendere una scelta principalmente imperniata su criteri di efficienza, senza molta attenzione alla possibilità di causare un danno maggiore a un gruppo specifico di lavoratori, nel caso della CIG-COVID-19 i principi di equità potrebbero aver giocato un ruolo molto più importante. La prima fase della crisi pandemica è stata caratterizzata, infatti, da un forte coinvolgimento emotivo che ha trovato espressione in una maggiore solidarietà. Anche gli imprenditori, quindi, potrebbero aver privilegiato nelle loro scelte elementi di condivisione e deciso di ripartire equamente le ore di CIG tra i propri lavoratori piuttosto che concentrarle su pochi. Se su questo tipo di atteggiamento hanno inciso anche elementi di carattere emozionale, con la probabilità che la tendenza all'equi-distribuzione delle perdite sia stata maggiore nelle zone più colpite dal virus. In queste aree geografiche il senso di fragilità, incertezza e afflizione non derivava solo dalle notizie ricevute dai media, ma era frutto di esperienze dirette o di amici, parenti e conoscenti colpiti dal COVID-19, con complicazioni molto gravi che, in non pochi casi, hanno portato al decesso. I risultati delle stime dell'INPS per il solo settore manifatturiero, confermano che all'aumentare dell'eccesso di mortalità gli imprenditori tendono ad una maggiore equi-distribuzione della CIG scegliendo così di far sopportare un "piccolo" costo ad un alto numero di lavoratori piuttosto che imporre una forte perdita solo su pochi. Il Rapporto, inoltre, individua diverse possibili spiegazioni per tale correlazione nell'ambito della manifattura ma non nei servizi, tra cui il fatto che le imprese del settore manifatturiero hanno più esperienza nell'utilizzo della CIG (nei servizi durante la crisi pandemica è stata utilizzata appunto la CIG in deroga); ciò potrebbe aver determinato la modalità di gestione della CIG in un momento non ordinario. Inoltre, in manifattura si ha, in media, una forza lavoro più fidelizzata all'azienda, con anzianità maggiori. In tali situazioni, l'imprenditore

[302] Si veda il capitolo 1 del XXI Rapporto Annuale INPS 2022 https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/XXI_Rapporto_Annuale/XXI_Rapporto_Annuale.pdf

[303] Si veda il "BOX 2: Scelte eque in tempi difficili. Equi-distribuzione della CIG e mortalità da COVID -19" del XXI Rapporto Annuale INPS 2022

può decidere di equidistribuire la CIG proprio in virtù di un rapporto più stretto con i propri dipendenti e le loro famiglie.

Con riferimento agli **strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati**, l'INPS[304] segnala invece che la pandemia sembra aver prodotto un impatto limitato. In particolare, il numero di beneficiari della **NASpI** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, indennità mensile di disoccupazione) è diminuito: da 2,754 milioni nel 2019 si è passati a 2,660 milioni nel 2020 e a 2,440 milioni nel 2021, per effetto della riduzione dei licenziati a seguito del blocco dei licenziamenti in vigore da marzo, nonostante al contempo siano aumentati i beneficiari provenienti da contratti di lavoro a termine in scadenza, che nell'anno della pandemia, hanno avuto molta più difficoltà a trovare una nuova occupazione. Tuttavia, **è diminuito** il **numero medio di giornate** per beneficiario, **da 149 nel 2020 a 124 nel 2021**; un analogo andamento ha avuto **l'indennità di disoccupazione agricola**. Con riferimento alla **DIS-COLL** (indennità di disoccupazione per collaboratori, assegnisti e dottorandi) si è rilevata una diminuzione del numero, comunque modesto, dei beneficiari[305].

Con la legge di bilancio 2021 (legge n. 178/2020, art. 1, commi 386-400) è stata istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) con cui si riconosce un importo, erogato in sei mensilità, pari al 25 per cento del reddito dell'ultimo anno (minimo mensile di 250 euro, massimo 800 euro), ai lavoratori autonomi titolari di partita IVA iscritti alla Gestione separata INPS che hanno subito perdite reddituali del 50 per cento rispetto alla media dei tre anni anteriori all'anno precedente alla domanda. Il reddito dichiarato dell'anno antecedente alla domanda deve essere inferiore a 8.145 euro. Per il 2021, primo anno di applicazione, le domande accolte sono state 3.654 e hanno generato un importo medio complessivo (erogato in sei rate) pari a circa 4.070 euro, che corrisponde all'85 per cento del massimo erogabile (4.800 euro). La platea di riferimento (iscritti attivi ed esclusivi alla Gestione Separata come liberi professionisti con partita Iva) è di circa 260.000 lavoratori. L'incidenza dei sussidiati è dunque pari all'1,5 per cento[306].

Le famiglie che hanno percepito il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) per almeno un mese nel 2021 sono circa 1,7 milioni. Sono in aumento rispetto al 2020, così come l'importo medio. Durante la pandemia è stato introdotto temporaneamente anche il Reddito di Emergenza (REm) che ha riguardato 425 mila famiglie fino a marzo 2021 composte in maniera paritaria da donne e uomini.

Nel corso del 2020 sono state in vigore in Italia, anche se con durate diverse, tre principali misure di contrasto alla povertà: 1) il Reddito di Inclusione (ReI), introdotto a gennaio 2018 ed esauritosi ad agosto 2020; 2) il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) avviato ad aprile 2019[307]; 3) il Reddito

[304] XXI Rapporto annuale INPS 2022

[305] Nel corso del 2020 sono state poi introdotte misure di sostegno specifiche per i lavoratori autonomi e alcune categorie di lavoratori dipendenti (professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata dell'INPS, lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, lavoratori del settore agricolo, lavoratori dello spettacolo, altre categorie) quali le indennità di 600 e 1000 euro che hanno raggiunto circa 4,2 milioni di individui, per un importo medio di 1400 euro. Le donne beneficiarie di questo strumento rappresentano il 35 per cento. Dopo il Decreto Cura Italia, che ha previsto un'indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020 in favore di cinque categorie di lavoratori, sono stati emanati altri provvedimenti (Decreti interministeriali n. 10 e n. 12, Decreto Rilancio, Decreto Agosto, Decreti Ristori) che hanno ampliato, numero di mensilità, importi e categorie di lavoratori coinvolte.

[306] XXI Rapporto annuale INPS 2022 https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale

[307] Decreto-legge n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", finanziato tramite il capitolo 2781 "Fondo per il reddito di cittadinanza" (RdC) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il RdC ha sostituito il reddito di inclusione previsto dal decreto legislativo n. 147 del 2017, che consisteva in una misura

di emergenza (REm), che ha requisiti meno stringenti del RdC ed è stato introdotto a maggio 2020 per tutelare chi risultava escluso dal RdC e non aveva diritto ad altre indennità nel corso dell'emergenza del Covid-19.

Il reddito di cittadinanza costituisce attualmente il principale strumento di sostegno al reddito delle famiglie e al reinserimento nel mondo del lavoro; per il suo accesso sono necessari i requisiti di cittadinanza e di residenza[308] e alcuni requisiti economici sia in termini di reddito che di patrimonio verificabili tramite i modelli ISEE[309]. I beneficiari devono inoltre presentare la "Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro" (DID) e sottoscrivere il Patto per il lavoro presso un centro per l'impiego. I Patti per il lavoro possono prevedere l'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento, inserimento lavorativo e inclusione sociale con attività al servizio della comunità, oppure un percorso di riqualificazione professionale e di completamento degli studi. I servizi del centro per l'impiego possono individuare anche ulteriori impegni finalizzati all'inserimento del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale[310]. Nel caso di bisogni complessi, i servizi dei comuni competenti per il contrasto alla povertà effettuano una valutazione multidimensionale del nucleo familiare al fine di avviare il percorso di attivazione sociale e lavorativa, coinvolgendo, oltre ai servizi per l'impiego, altri enti territoriali competenti. Tale valutazione ha lo scopo di condividere con la famiglia gli interventi e gli impegni necessari a garantire il percorso di fuoriuscita dalla povertà che verranno sottoscritti con il cosiddetto Patto per l'inclusione sociale. Il beneficiario del RdC riceve una carta di pagamento elettronica tramite la quale viene erogato il contributo economico. A seconda dell'ISEE familiare viene calcolata un'integrazione del reddito familiare e un contributo per l'affitto o il mutuo. La durata della misura è di 18 mesi rinnovabili. Se il nucleo familiare è composto esclusivamente da persone con età pari o superiore a 67 anni, oppure se convivono esclusivamente con persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, la misura viene definita Pensione di cittadinanza (PdC).

Nel 2021 i nuclei familiari beneficiari di RdC/PdC per almeno un mese sono più di 1,7 milioni per un totale di 3,9 milioni di persone coinvolte. Rispetto al 2020 sono in aumento; infatti, in tale anno sono stati raggiunti 1,5 milioni di nuclei familiari pari a 3,7 milioni di persone. Anche l'importo medio è aumentato e, a dicembre 2021, è pari a circa 545 euro per ogni nucleo, mentre nel 2020 era di circa 530 euro mensili[311].

---

universalistica per contrastare la povertà in Italia introdotta nel 2018. Si trattava sempre di un trasferimento monetario, condizionato alla valutazione della situazione economica del nucleo familiare, che veniva erogato mensilmente ed era accompagnato da un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, predisposto dai servizi sociali del comune di residenza.

[308] 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.

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

[310] Sono esonerati dal Patto per il lavoro i beneficiari della Pensione di cittadinanza, i beneficiari del Reddito di cittadinanza pensionati o comunque di età pari o superiore a 65 anni, nonché i componenti con disabilità (fatta salva la possibilità per i componenti del nucleo familiare dei disabili di richiedere la volontaria adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale). Possono essere esonerati anche i componenti con carichi di cura legati alla presenza di soggetti minori di tre anni di età o di componenti del nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienti ovvero i frequentanti corsi di formazione e gli occupati a basso reddito, considerati disoccupati ai sensi dell'articolo 4, comma 15-quater del decreto-legge n. 4 del 2019.

[311] I dati sono riportati nell'appendice statistica di gennaio 2022 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza – INPS https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc

La diffusione di RdC/PdC si caratterizza per una forte **concentrazione nel Mezzogiorno**. Il numero più alto di percettori del beneficio a dicembre 2021 è registrato nel Sud e nelle Isole, per un totale di 2 milioni di persone, che rappresentano il 66,5 per cento dei beneficiari, mentre nel Centro Italia sono circa 429 mila (14,1 per cento) e al Nord circa 591 mila (19,4 per cento)[312].

I percettori sono principalmente nuclei familiari composti da una sola persona. Considerando i dati del mese di gennaio 2022, questi sono il 44,1 per cento dei nuclei familiari percettori per un totale di 594 mila unità di cui 84 mila sono persone con disabilità, mentre le famiglie più numerose accedono di meno al beneficio. Le famiglie composte da due o tre persone rappresentano il 19,8 per cento e il 15,9 per cento, mentre le famiglie con 5 o più componenti sono il 7,7 per cento. Le famiglie che percepiscono il RdC sono in maggioranza senza figli minori (66,5 per cento). I percettori della pensione di cittadinanza sono 138,4 mila e ricevono in media un importo mensile inferiore rispetto ai percettori del RdC e pari a circa 281 euro[313].

Le caratteristiche dei nuclei beneficiari si sono ormai stabilizzate nel tempo (nonostante un graduale declino nella dimensione media dei nuclei familiari, passati da 2,45 componenti nel 2019 a 2,23 nel 2021), confermando che un terzo dei percettori è costituito da minori e anziani (over 65) e che, come evidenziato dal precedente rapporto annuale INPS, solo il 33 per cento dei percettori in età lavorativa ha un riscontro amministrativo di partecipazione al mercato del lavoro negli anni 2018 o 2019. Nonostante i percettori di RdC siano per la maggior parte assenti dal mercato del lavoro rimane di estrema attualità l'analisi del comportamento di coloro che svolgono o hanno svolto qualche attività lavorativa. Dall'esame dei dati relativi ai percettori in età lavorativa con undici o dodici mensilità percepite nell'anno 2021 risulta occupato il 20 per cento degli individui con il 40 per cento di nuclei familiari coinvolti. I nuclei con lavoratori hanno una dimensione media maggiore, ma un importo medio mensile minore. Rispetto alla collettività di riferimento (2 milioni di persone beneficiarie), emerge che il 26 per cento di coloro che percepisce il beneficio nel Nord dell'Italia risulta essere anche lavoratore (46% se si considera solo il genere maschile); questa percentuale è pari al 36 per cento quando si considera la popolazione degli stranieri extracomunitari percettori di RdC. Emerge anche che i percettori "stabili" di RdC che lavorano sono impiegati in prevalenza (quasi il 60 per cento) con contratti a termine e a tempo parziale[314].

Nel marzo 2022, i componenti delle famiglie beneficiarie della misura di sostegno al reddito sono per il **52,3 per cento donne**, rilevando come tra i destinatari del RdC le differenze di genere siano contenute, mentre è una misura rilevante per la popolazione giovanile. Il 36,4 per cento dei componenti delle famiglie che accedono al RdC hanno meno di 24 anni, mentre il 36,6 per cento sono sopra i 45 anni[315].

A fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 il legislatore ha previsto delle misure eccezionali a sostegno del reddito, ulteriori rispetto al RdC. Con questa finalità è stato introdotto il **Reddito di Emergenza (REm)**[316] in favore dei nuclei familiari in difficoltà durante la pandemia[317].

[312] I dati sono riportati nell'appendice statistica di gennaio 2022 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza – INPS

[313] I dati sono riportati nell'appendice statistica di febbraio 2022 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS, nella quale sono riportate disaggregazioni dei dati ulteriori rispetto a quelle della Relazione annuale la quale, di contro, gode del vantaggio del consolidamento dei dati.

[314] *XXI Rapporto annuale* INPS 2022 – Capitolo 4 "Politiche di sostegno alla famiglia e di promozione dell'equità".

[315] *Ibidem*

[316] Decreto-legge n. 34 del 2020 (Decreto Rilancio), articolo 82.

[317] In maniera analoga a chi ha richiesto il RdC, i richiedenti dovevano avere determinati requisiti socioeconomici nei mesi di aprile e maggio 2020, basati sul reddito familiare e sul patrimonio mobiliare e presentare una dichiarazione

Il REm è stato erogato tramite due mensilità non superiori agli 800 euro mensili[318]. La misura è stata poi prorogata tramite una mensilità aggiuntiva con riferimento al mese di maggio 2020[319] e due ulteriori quote per i mesi di novembre e dicembre 2020[320]. Prolungandosi lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, con il decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, è stato previsto il riconoscimento, a domanda, di ulteriori tre mensilità di Reddito di Emergenza, per i mesi di marzo, aprile e maggio 2021[321]. Inoltre, è stato poi previsto dal decreto-legge 73/2021, il riconoscimento, a domanda, di ulteriori quattro mensilità di Reddito di Emergenza, per i mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2021. I dati di monitoraggio hanno segnalato che i nuclei familiari beneficiari del REm nell'anno 2020 sono stati 425 mila ed hanno ricevuto in media un importo di 550 euro al mese: 184 mila nuclei familiari hanno beneficiato della misura per cinque mesi, cumulando le varie proroghe, mentre 150 mila ne hanno beneficiato per due mesi. Rispetto al RdC, il REm ha riguardato una quota maggiore di lavoratori del Nord Italia (26 per cento, contro il 22 per cento del RdC) e di età meno anziana. Il 34 per cento dei beneficiari ha un'età compresa tra i 25 e i 44 anni e il 29 per cento oltre i 45 anni, contro rispettivamente il 29 per cento e il 34 per cento nel caso del RdC[322]. Anche nel caso dei percettori del REm non si registrano rilevanti divari di genere. I componenti delle famiglie beneficiarie sono per il 50 per donne e per il 50 per cento uomini. Il numero dei nuclei a cui è stata pagata almeno una mensilità, delle tre previste, del Reddito di emergenza ai sensi dell'art.12 comma 1 dl 41/2021, è 594 mila con un importo medio mensile pari a 545 euro e un numero di persone coinvolte pari a 1,352 milioni, mentre il numero di numero dei nuclei a cui è stata pagata almeno una mensilità, delle quattro previste, del Reddito di emergenza ai sensi dell'art. 36 dl 73/2021, è 556 mila con un importo medio mensile pari a 540 euro e un numero di persone coinvolte pari a 1,2 milioni[323].

Le donne italiane ricevono, in media, una pensione del 31,3 per cento inferiore rispetto a quella degli uomini ma hanno un'aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica. Il divario pensionistico di genere in Europa è inferiore e pari al 30 per cento.

Poiché il lavoro è uno dei principali canali di acquisizione dei diritti pensionistici, le donne, in media, riescono a versare un ammontare di contributi inferiore rispetto agli uomini. La vita lavorativa delle

sostituiva unica ai fini ISEE. [317]. I criteri del REm sono meno stringenti rispetto a quelli del RdC, in termini di anni di residenza in Italia richiesti, valori ISEE del nucleo familiare (da 9.360 euro del RdC si passa a 15.000 euro) e patrimonio mobiliare e immobiliare posseduto. Le due misure sono, inoltre, incompatibili: obiettivo del REm era raggiungere quelle famiglie in difficoltà durante la pandemia che non avevano accesso al RdC. Il REm, inoltre, non era compatibile con la presenza nel nucleo familiare di percettori delle indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 e con la presenza nel nucleo familiare di componenti titolari di pensione diretta o indiretta o di titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda fosse superiore alla soglia massima di reddito familiare.

[318] Elevato a 840 euro mensili in presenza di disabili gravi o persone non autosufficienti nella famiglia.

[319] Decreto-legge n. 104 del 2020.

[320] Decreto-legge n. 137 del 2020.

[321] Tale decreto ha introdotto alcune significative novità rispetto alla normativa che ha regolamentato il Rem nel corso del 2020. In primo luogo, sono state previste alcune modifiche ai requisiti e in secondo luogo, è stata individuata una nuova categoria di beneficiari, ossia coloro che hanno terminato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 di percepire la NASpI e la DIS-COLL.

[322] Il confronto tra RdC e REm è stato pubblicato nel Report trimestrale Rei-RdC-REm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Report_trimestrale_Rei-RdC_Rem_Aprile_2019-Marzo_2021.pdf

[323] Il confronto tra RdC e REm è stato pubblicato nel Report trimestrale Rei-RdC-REm aprile 2019-dicembre 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS

donne italiane è infatti frammentata e concentrata in settori economici con una remunerazione inferiore, in lavori *part-time* e con contratti temporanei. Le donne svolgono ancora la maggior parte delle attività di cura familiare e domestica e ciò incide fortemente sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il reddito da pensione di una donna può derivare anche dalla condivisione della pensione del coniuge e dalla fruizione di una pensione di reversibilità, ma questi canali risentono della crescente instabilità matrimoniale. L'insieme di questi fattori determinano un reddito pensionistico delle donne inferiore rispetto a quello degli uomini. Il **divario pensionistico di genere** viene calcolato dall'Eurostat come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini[324] ed è in riduzione negli ultimi dieci anni, tranne che nell'ultimo anno quando ha registrato un aumento che lo ha riportato vicino ai valori del 2007. Nel 2021 il divario pensionistico di genere in Italia è pari al **31,3 per cento**, in diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2020 quando era pari a 33,4 per cento (-2,1 punti percentuali), ma ancora inferiore al divario pensionistico di genere del 2007, pari al 33,7 per cento. Tale valore risulta **superiore alla media UE-28** stimata al 30 per cento nel 2019[325]. Il divario pensionistico di genere in Germania nel 2021 è pari a 30 per cento, in diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2019 (-6,3 punti percentuali). In Portogallo, invece, le donne di età superiore ai 65 anni, nel 2021, hanno ricevuto una pensione mediamente inferiore del 27,4 per cento rispetto a quella degli uomini. (Figura 1.4.5).

Di fronte al progressivo invecchiamento della popolazione diversi Paesi europei hanno riformato il proprio sistema previdenziale aumentando gradualmente l'età pensionabile e vincolandola all'aspettativa di vita (come in Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Repubblica Slovacca)[326]. Come riportato dall'OCSE, nel 2018 e nel 2019 gli stessi Paesi hanno rivisto parzialmente le proprie riforme e cercato di non attuare interamente o almeno di posticipare gli obiettivi prefissati[327]. L'Italia ha programmato un graduale riequilibrio del trattamento pensionistico fissando il requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia per tutte le lavoratrici pari a quello dei lavoratori nel 2018 (66 anni e 7 mesi) e pari a 67 dal 2019[328]. Inoltre, i requisiti anagrafici vengono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale (cd. riforma delle pensioni Fornero[329]), ma il legislatore italiano ha anche introdotto un **nuovo canale legislativo per anticipare l'età di pensionamento** che, limitatamente al triennio 2019-2021, permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 38 anni (cd. "Quota 100")[330].

I canali di anticipazione dell'età di pensionamento, insieme ad altre forme di deroghe o flessibilità, concedono la possibilità di andare in pensione a una età diversa da quella fissata dalle leggi. L'**età effettiva di pensionamento** può essere quindi diversa rispetto all'età "**ordinaria**" di pensionamento e avere diverse motivazioni. Il lavoratore può scegliere di mantenere l'occupazione per avere un maggiore reddito, oppure per soddisfazione personale. In altri casi si può trovare nelle condizioni di

[324] Il reddito pensionistico include le pensioni da lavoro, di vecchiaia, di reversibilità e da fondi pensioni privati. Fonte Eurostat EU-SILC:

[325] Fonte Eurostat EU-SILC survey - dataset: https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database

[326] Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2017 https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en;jsessionid=lPmR7hXenTvmfGCgJlBj3IW2WB3_FbQrIN3o8-FB.ip-10-240-5-154

[327] Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

[328] 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).

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

[330] Decreto-legge n. 4 del 2019.

doverlo lasciare a causa delle proprie condizioni di salute o per la responsabilità di dover assistere e avere cura dei propri familiari o congiunti.

L'OCSE elabora stime sull'età pensionabile, sia effettiva che ordinaria, a partire dai risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea e ipotizzando un individuo con ventidue anni d'età nel 2020 che costruisce una carriera lavorativa senza interruzioni. L'Italia presenta minori età di pensionamento ordinaria ed effettiva rispetto agli altri Paesi europei. Nel 2020 l'età di pensionamento "ordinaria" in Italia è pari a 62 per le donne e 62 per gli uomini mentre la stima dell'età "effettiva" di pensionamento osservata[331] suggerisce un'età inferiore per le donne, pari a 61,3 per le donne e 62,3 per gli uomini. Rispetto al 2016 l'età pensionabile "effettiva" delle donne è in aumento di 0,6 anni, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini è in aumento di 1,6 anni l'età pensionabile "effettiva". Nei 27 Paesi dell'Unione europea l'età pensionabile ordinaria è superiore rispetto a quella dell'Italia. Nel 2020, il valore per le donne è pari a 63,5 anni e per gli uomini è pari a 64,3 anni; anche l'età pensionabile effettiva (61,9 per le donne e 62,6 per gli uomini) è maggiore di quella rilevata in Italia.

In Lettonia l'età pensionabile effettiva rilevata è maggiore rispetto a quella rilevata per l'Italia e per la maggior parte dei Paesi europei. Per le donne è pari a 64,5 anni e per gli uomini 66,3 anni, mentre l'età pensionabile ordinaria si attesta a 63,8 anni per entrambi i generi. Al contrario la Croazia, presenta i valori minimi in termini di età pensionabile effettiva delle donne, pari a 58 anni, contro un'età ordinaria di 62,5 anni. Nella maggior parte dei Paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva delle donne e quella degli uomini**. Per l'anno 2020, nei 27 paesi UE si tratta in media di 0,8 anni in più per gli uomini. Per l'età pensionabile ordinaria, invece, la differenza tra i generi è residuale e presente solo in alcuni Paesi. Tra questi compare l'Austria, Paese per il quale emergono ben 5 anni di differenza tra l'età pensionabile "ordinaria" degli uomini (65 anni) e quella delle donne (60 anni)[332] (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 a una sopravvivenza media, al netto del prelievo contributivo e fiscale. Convenzionalmente si utilizza un tasso di sconto reale uniforme del 2 per cento e tassi di mortalità specifici per Paese, per età e sesso, con riferimento all'anno di pensione. La ricchezza pensionistica viene espressa come un multiplo dei redditi individuali lordi annuali.

Le **donne** hanno un'**aspettativa di vita più lunga** e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica lorda rispetto a quella degli uomini in tutti i Paesi europei. Secondo le elaborazioni dell'OCSE del 2021[333], nei paesi dell'Unione europea (Ue 27) le donne che percepiscono un reddito medio beneficiano di una **ricchezza pensionistica lorda pari a 10,7 volte i guadagni individuali annuali** dell'attività e gli uomini 9,8 volte. La ricchezza pensionistica lorda di chi percepisce un reddito sotto la media è maggiore: per le donne è pari a 12,9 volte i guadagni individuali annuali, per gli uomini è pari a 11,7 volte. In **Italia** la ricchezza pensionistica lorda è maggiore e pari a **13,2 volte i guadagni individuali annuali dell'attività per le donne**, mentre per gli uomini la ricchezza

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

[332] Per l'anno 2019 gli estremi erano rappresentati dal Portogallo dalla Slovacchia.

[333] Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

lorda è pari a 11,7 volte. Inoltre, nel nostro Paese, la ricchezza pensionistica lorda delle persone italiane che percepiscono un reddito medio è uguale a quella delle persone con un reddito basso. In Spagna e in Austria le persone con un reddito inferiore alla media, invece, godono di una ricchezza pensionistica maggiore rispetto al caso dell'Italia. In particolare, in Spagna la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 17 volte i guadagni individuali annuali e quella degli uomini pari a 14,7 volte. In Austria la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 16,1 volte e quella degli uomini 14,9. Valori inferiori si registrano, invece, in Svezia, Regno Unito e Germania, dove la ricchezza pensionistica delle donne è rispettivamente 12,2, 14,7 e 10,3 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 11,4, 13,2 e 9,3.

Dopo aver pagato i contributi e il fisco le donne dei Paesi dell'unione Europea (Ue 27) ricevono una **ricchezza pensionistica netta** pari a 13,5 volte i guadagni individuali annuali dell'attività mentre gli uomini ne ricevono una pari a 12,4 volte. Per chi percepisce un reddito più basso la ricchezza pensionistica netta è più alta e per le donne pari a 15,4 volte mentre per gli uomini 14,1 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica al netto dei contributi e del fisco delle donne italiane aumenta fino ad essere 14,5 volte i guadagni individuali annuali, mentre per gli uomini la ricchezza pensionistica raggiunge 12,8 volte i redditi da lavoro. I valori per chi percepisce redditi più bassi diminuiscono leggermente. In particolare, in Italia, la ricchezza pensionistica netta delle donne è pari a 13,9 i guadagni individuali annuali, quella degli uomini è pari invece a 12,3 volte. In Spagna e in Austria la ricchezza pensionistica delle donne che percepiscono un reddito basso supera rispettivamente 13,3 e 18,4 volte il reddito annuale mentre in Portogallo e Francia sono 15,5 e 15,2 volte. In Svezia i valori sono inferiori e pari a 13,3 mentre la ricchezza pensionistica netta aumenta in maniera rilevante rispetto alla stima della ricchezza lorda per le persone residenti in Germania (per le donne la ricchezza pensionistica netta è pari a 12,8 volte e per gli uomini a 11,6 volte) (Figura 1.4.7).

In Italia, nel 2020 il **totale dei pensionati** è di circa **11,1 milioni**, in aumento rispetto agli 11 milioni del 2019, e l'importo lordo erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2020 è di **252,4 miliardi di euro** (nel 2019 erano 246,1 miliardi di euro, + 6,3 miliardi di euro)[334]. Nel 2020, l'**importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le donne** è di circa **19,1 mila euro**, mentre nel 2019 era pari a 18,7 mila euro (+400 euro). Rispetto al 2012, quando l'importo era pari a 15,3 mila euro, l'aumento è costante e complessivamente ammonta a +3,8 mila euro. La differenza nei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità tra donne e uomini della stessa età rimane rilevante, nonostante l'aumento delle pensioni per le donne. Nel 2020 il **divario di genere** è di circa **6,3 mila euro**, e negli anni precedenti non ha registrato rilevanti cambiamenti, almeno dal 2012.

Le pensioni di vecchiaia e anzianità con l'importo maggiore sono percepite dalle donne tra i 60 e i 64 anni di età mentre al crescere dell'età delle donne gli importi diminuiscono. Nel 2020 l'importo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne nella classe di età 60-64 anni è pari a 23 mila euro, in lieve diminuzione rispetto ai 23,1 mila euro del 2019 (-100 euro). Sono significativi anche gli importi pensionistici delle donne con età tra i 65 e i 69 anni, pari a 21,5 mila euro, in aumento di 900 euro rispetto al 2019. Per le classi di età inferiori invece i redditi pensionistici sono in calo. Le donne che hanno tra i 55 e i 59 anni percepiscono 18,7 mila euro nel 2020 mentre nel 2019 percepivano 19,8 mila euro (-1,1 mila euro). Le donne con un'età maggiore hanno redditi pensionistici minori, tranne le over 90 anni che sono però numericamente esigue. **L'importo medio lordo più basso è registrato dalla classe di età tra i 45 e 49 anni con 15,1 mila euro**[335] (Figura 1.4.8). Le **differenze di genere maggiori nelle pensioni di vecchiaia e anzianità** sono presenti **tra le persone più giovani**.

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

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

Nel 2020, per le persone tra i 55 e i 59 anni il divario di genere è di circa 10,5 mila euro, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 3,3 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 2,6 mila euro (Figura 1.4.9).

Considerando la distribuzione del reddito pensionistico, tra le donne il numero maggiore di beneficiarie percepisce un importo mensile per la pensione di vecchiaia e anzianità **tra i 500 e i 750 euro**. Nel 2020, le donne con una pensione di questa entità sono infatti circa 757 mila. **All'aumentare degli importi le beneficiarie diminuiscono** progressivamente. Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono presenti 298,5 mila persone e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 343,7 mila. **Tra gli uomini**, invece, **il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2020 sono oltre 960 mila i pensionati che percepiscono una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 260,8 mila quelli che percepiscono un importo pensionistico tra i 500 e i 750 euro (Figura 1.4.10).

Per le pensioni di vecchiaia e anzianità **non esistono rilevanti differenze tra le donne delle diverse aree geografiche**. Nel Sud e nelle Isole il 23 per cento delle pensionate riceve un importo pensionistico tra i 500 e 750 euro mentre, nel Nord e nel Centro tale quota oscilla tra il 17 e il 19 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 (6,3 per cento). Tra gli uomini sono più evidenti le differenze territoriali. Al Sud si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 1.000 e 1,249 euro, pari al 13,1 per cento, mentre al Centro e al Nord tale quota è inferiore al 10 per cento. Nel Mezzogiorno la quota di beneficiari uomini con importi pensionistici oltre i 3 mila euro è più bassa (9,5 per cento) rispetto al Centro (15,7 per cento), al Nord-ovest (15,6 per cento) e al Nord-est (13,7 per cento) (Figura 1.4.11).

Un numero rilevante di donne pensionate percepisce una pensione diversa da quella di anzianità e vecchiaia, come per esempio le **pensioni di invalidità o per i superstiti** che vengono definite **pensioni indirette**. Rispetto agli uomini, le donne accedono in misura maggiore a un reddito di tipo pensionistico attraverso la condivisione della pensione del coniuge e/o la fruizione di una pensione di reversibilità, anche se la crescente instabilità coniugale sta mettendo in crisi questi meccanismi. Questa differenza nei canali di accesso ai trattamenti pensionistici deriva dalla minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne, da una maggiore longevità delle donne e da una minore età delle stesse rispetto ai propri mariti.

Nel 2020 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono circa 3 milioni** e sono quasi il doppio degli uomini (1,6 milioni). Le donne che percepiscono tali pensioni sono residenti principalmente al Sud e nelle Isole e sono circa un milione e 407 mila, di cui 394 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[336].

La **previdenza complementare** è uno strumento sempre più diffuso in Italia e viene utilizzato per integrare importi pensionistici bassi e migliorare le prestazioni pensionistiche in generale. **A fine 2021 sono 8,8 milioni gli italiani iscritti alla previdenza complementare**, con un aumento del 4,3 per cento rispetto all'anno precedente delle posizioni in essere[337]. **Le donne iscritte[338] sono di meno rispetto agli uomini** e rappresentano il **38,2 per cento** del totale degli iscritti. Rispetto agli anni precedenti si tratta di un leggero aumento, nel 2017 la componente femminile degli iscritti

[336] Elaborazione dati I.Stat. Pensionati.

[337] Report COVIP "La previdenza complementare principali dati statistici"- dicembre 2021; https://www.covip.it/sites/default/files/documentazionestatistica/agg_stat_dic21.pdf

[338] Relazione annuale COVIP 2021 – luglio 2022

rappresentava il 37,7 per cento. Per quanto riguarda il genere, la più bassa partecipazione delle donne alla previdenza complementare è spiegata in primo luogo dalla loro minore presenza tra le forze di lavoro: considerando la popolazione in età lavorativa (fasce di età 15-64 anni), il tasso di attività delle donne è in media il 55,4 per cento contro il 73,6 degli uomini. Inoltre, le carriere delle donne sono più frammentate e discontinue, accompagnate da livelli retributivi inferiori che rendono meno sostenibile l'accesso e il mantenimento di un piano di previdenza complementare da parte di una lavoratrice.

Strumenti come "opzione donna" e l'Ape sociale donna hanno l'obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento ma con l'introduzione di "quota 100" sono meno utilizzati.

Nell'ultimo decennio il legislatore è intervenuto modificando la data di pensionamento delle donne e degli uomini per adeguarla all'allungamento dell'aspettativa di vita, alle trasformazioni del mondo del lavoro e per esigenze di finanza pubblica. Allo stesso tempo sono stati introdotti meccanismi di anticipo del momento del pensionamento, in presenza di certi requisiti, e per alcune categorie. Gli strumenti principali per gli anticipi pensionistici, o di accompagnamento alla pensione, sono stati l'"opzione donna", l'Ape sociale e "quota 100".

L'"**Opzione donna**" consente alle donne di anticipare la data di pensionamento. La donna richiedente deve avere determinati requisiti e optare per il sistema di calcolo contributivo della pensione, che ha l'effetto di ridurre l'assegno finale. È una misura sperimentale introdotta nel 2004, ma che ha subito diverse modifiche negli anni, soprattutto l'adattamento alla riforma delle pensioni del 2011 che ha differito l'accesso effettivo alla pensione in conseguenza dell'adeguamento alla speranza di vita. Nella previsione iniziale la sperimentazione doveva durare fino al 31 dicembre 2015 per accompagnare, tramite l'anticipo della data di pensionamento delle donne (a certe condizioni), il graduale innalzamento del requisito anagrafico minimo per conseguire la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, oltre all'anzianità contributiva di almeno 35 anni. La sperimentazione è stata prorogata con la correzione di alcuni requisiti di accesso e la normativa attuale[339] prevede che possono accedere alla misura le donne che al 31 dicembre 2020:

- hanno compiuto 58 anni, nel caso delle lavoratrici dipendenti, e 59 anni, nel caso delle lavoratrici autonome;
- hanno maturato almeno 35 anni di contributi.

Le donne conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dopo 12 mesi, nel caso delle lavoratrici dipendenti, oppure dopo 18 mesi, nel caso delle lavoratrici autonome.

La Legge di Bilancio per il 2022 ha esteso la possibilità di ricorrere a "Opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato i suddetti requisiti di età e di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2021[340].

L'adesione a "opzione donna" viene monitorata insieme alle spese sostenute e annualmente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, trasmette alle Camere, entro il 30 settembre, una relazione prevista dalla legge sull'attuazione della

[339] L'articolo 1, comma 476, legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020) e la relativa proroga di un anno disposta con l'articolo 1, comma 336, legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021).
[340] Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 94

sperimentazione in cui si riportano il numero delle lavoratrici interessate nell'anno in corso e gli oneri conseguenti[341].

Nel 2021 il numero delle pensioni erogate tramite la misura sperimentale "Opzione donna" è pari a circa 78 mila unità, composte da 24,4 mila in gestione privata e 53,6 mila in gestione pubblica e in aumento rispetto alle 59,4 mila pensioni del 2020, grazie alle recenti proroghe della misura sperimentale. In questo totale sono comprese sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015[342] sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2021, seguendo le nuove disposizioni sul pensionamento anticipato introdotte dallo strumento "Quota 100"[343] (Tavola 1.4.5).

Per valutare la capacità di attrazione del regime sperimentale "Opzione donna" è utile osservare il numero di domande effettuate ogni anno e non solo quante pensioni vengono erogate in un anno. Infatti, si deve considerare che le donne che hanno accesso al regime sperimentale "opzione donna" passano successivamente al regime ordinario del trattamento pensionistico. Il numero di domande accettate al regime sperimentale "opzione donna" è pari a 17,9 mila nel 2021, considerando insieme sia le domande per le pensioni con i requisiti al 31 dicembre 2015 che con i requisiti al 31 dicembre 2021. Le domande accolte relative alla gestione privata sono 14,8 mila e quelle relative alla gestione pubblica sono invece circa 3 mila. Nel 2020 le domande accolte erano inferiori e pari a 17,8 mila per effetto dei nuovi requisiti al 31 dicembre 2020 (Tavola 1.4.6).

Il numero delle pensioni per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015 è pari a circa 21 mila per un importo totale di 156,5 milioni di euro. Nel 2020 erano 23,8 mila registrando quindi una riduzione di circa 2,7 mila pensioni. Le pensioni del 2020 erogate tramite" Opzione donna" derivano principalmente da domande accolte (anno di decorrenza) nel 2016 che sono circa 10,8 mila, mentre le pensioni con domande accolte nel 2017 sono 7,3 mila e 2 mila nel 2018. Le pensioni con domande accolte negli ultimi anni sono meno di mille, segnalando come sia una misura in via di esaurimento poiché la platea delle persone che possono accedere al beneficio è in riduzione. Dal punto di vista della gestione delle pensioni, il numero maggiore è riferito alla gestione privata e supera le 14,7 mila unità, mentre dalla gestione pubblica vengono erogate circa 6 mila pensioni del regime sperimentale "Opzione donna" (Tavola 1.4.7).

Sono sempre di meno le donne che accedono al regime sperimentale "Opzione donna" con i requisiti al 31 dicembre 2015. Le domande accolte nel 2021 sono solo 92, di cui 12 nella gestione pubblica e 80 nella gestione privata. Il numero basso e di molto inferiore rispetto agli anni precedenti dimostra come la platea delle donne che possono accedere con i requisiti al 31 dicembre 2015 sia in forte calo, oltre al fatto che ora sono diversi gli strumenti di anticipo della data di pensionamento. Nel 2016 le domande accolte erano quasi 17 mila di cui 4,4 mila da gestione pubblica e 12,4 mila da gestione privata (Tavola 1.4.8).

Il regime sperimentale "Opzione donna" è stato rinnovato all'interno delle norme sul pensionamento anticipato note come "Quota 100". La nuova norma permette l'accesso alle donne

[341] 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)).

[342] Ai sensi dell'articolo 1, comma 281 della legge n. 208 del 2015 e ai sensi dell'articolo 1, comma 222, della legge n. 232 del 2016.

[343] Art. 16 del decreto-legge. n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni". L'art. 1, comma 476 della legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020) ha esteso l'opzione donna anche per le donne che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2019.

che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2020. Entro questi nuovi vincoli le pensioni vigenti per il 2021 sono circa 57 mila, di cui 9,7 mila dalla gestione privata e 47,2 mila da gestione pubblica (Tavola 1.4.9). Le domande accolte sono state 17,9 mila nel 2021, di cui 14,8 mila riferite alla gestione privata e 3 mila alla gestione pubblica. Rispetto all'anno precedente sono in aumento. Nel 2020 erano 17,8 mila domande accolte, delle quali 14,6 riferite alla gestione privata e 3,1 mila alla gestione pubblica (Tavola 1.4.10). Lo strumento "Opzione donna", secondo le analisi dell'INPS, è stato utilizzato maggiormente da **donne che hanno redditi bassi** e che, a volte, non hanno versamenti contributivi nell'anno prima del pensionamento. Sono più propense all'utilizzo della misura le lavoratrici del **settore agricolo** e in parte anche nel **settore pubblico** e tra le **autonome**[344].

L'**anticipo pensionistico sociale** (APE sociale) è un'indennità erogata dallo Stato per gli individui che non hanno raggiunto l'età pensionabile ma si trovano in determinate condizioni che il legislatore ha voluto tutelare. Questa misura riguarda le persone con almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero. Inoltre, possono richiedere l'APE sociale le persone che soddisfano i seguenti requisiti:

- persone disoccupate a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- persone che hanno una riduzione della capacità lavorativa con un'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva e che abbiano svolto da almeno sette anni negli ultimi 10, oppure almeno sei anni negli ultimi sette una o più delle attività definite come gravose all'interno di un apposito elenco.

L'indennità viene erogata fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, oppure fino al conseguimento della pensione anticipata o di un altro trattamento pensionistico conseguito anticipatamente. Come "Opzione donna", l'APE sociale è una misura sperimentale ed è soggetta ai limiti di spesa in vigore fino al 31 dicembre 2021[345]. Le donne madri possono usufruire di un'agevolazione che consiste nella riduzione dei requisiti contributivi a seconda del numero dei figli. Infatti, vengono scalati 12 mesi dal totale dei contributi stabiliti per ogni figlio, fino a un massimo di 24 mesi per 2 o più figli (cd. APE sociale donna)[346]. Tale beneficio è stato successivamente prorogato per coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022 così come, conseguentemente, la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli; la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni.

Nel 2021 **le donne beneficiarie dell'APE sociale sono state 6,5 mila**, per **un'indennità lorda di circa 42 mila euro annui** a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 5,8 mila con un importo medio lordo dell'indennità superiore a quello delle donne e pari a 47,9 mila euro. Le domande accolte per il sostegno erano in riduzione dal 2018 al 2020, tornando invece a crescere nel 2021. Nel 2018 sono state accolte 8,1 mila domande per le donne e 15,1 mila per gli uomini; nel 2019 5,3 mila domande per le donne e 6,6 mila per gli uomini, mentre nel 2020 5,3 mila per le donne e 5,4 mila per gi uomini. La diminuzione osservata è parzialmente attribuibile all'introduzione della

[344] *2021 l'innovazione dell'INPS per il rilancio del paese XX rapporto annuale* INPS. https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale

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

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

misura denominata "Quota 100" nel 2019 che è intervenuta sulla stessa platea di soggetti anticipandone l'età di pensionamento (Tavola 1.4.11).

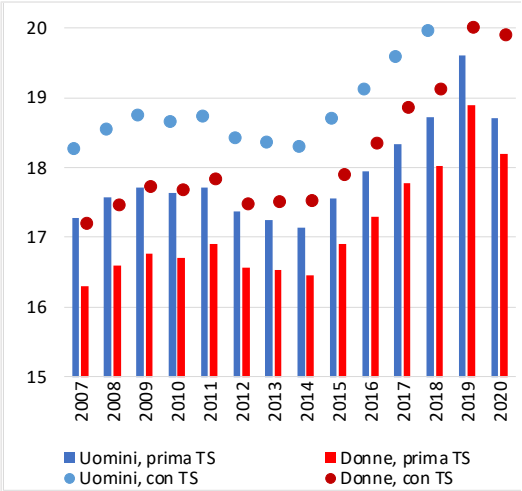
Le agevolazioni tramite APE sociale, destinate alle donne madri, sono una parte considerevole dell'anticipo pensionistico fruito dalle donne. Nel 2021 le beneficiarie dell'agevolazione sono pari a 5,1 mila, di cui 3,4 mila con due o più figli e circa 1,8 mila con un solo figlio. Nel 2020 erano pari 4,3 mila persone, mentre nel 2018 le beneficiarie raggiungevano le 4,8 mila unità. La maggior parte delle donne che accedono all'agevolazione sono in una condizione di non occupazione (3,2 mila), mentre le beneficiarie lavoratrici in permesso ex legge 104 sono 1,1 mila. Inferiore è, poi, il numero delle beneficiarie invalide al 74 per cento che sono pari a 499 e delle lavoratrici che svolgono attività gravosa che sono pari a 363 (Tavola 1.4.12).

In generale, **misure di prepensionamento o sostegno in attesa della pensione rivolte specificatamente alle donne** non sono necessariamente strumenti efficaci per la riduzione dei divari di genere e potrebbero, al contrario, amplificarli. Il divario pensionistico di genere si genera principalmente a monte, nell'ambito della ineguale partecipazione di uomini e donne al lavoro remunerato e non remunerato; compensare questo sbilanciamento a valle, potrebbe di fatto accentuare e legittimare tale divisione del lavoro.

Le previsioni di medio-lungo periodo del sistema pensionistico italiano stimano una **riduzione dei divari pensionistici** negli anni. Le previsioni sono elaborate in funzione di scenari demografici e macroeconomici definiti in ambito nazionale ed europeo per studiare gli eventi futuri della spesa pubblica per le pensioni. Le previsioni della spesa pensionistica in rapporto al PIL sono effettuate sulla base della legislazione vigente a marzo dell'anno corrente e, pertanto, contengono, in particolare, gli effetti della normativa introdotti con la legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) che, in materia pensionistica, stabiliscono la proroga di "Opzione donna" vale a dire della misura che consente l'accesso al pensionamento anticipato per le donne che maturano, nel 2021, 35 anni di contributi e 58 anni di età, se lavoratrici dipendenti, e 59 anni di età, se lavoratrici autonome. Inoltre, è previsto l'accesso al pensionamento anticipato per quei soggetti che nel corso del solo 2022 raggiungano i requisiti di almeno 64 anni di età e di almeno 38 di contribuzione (c.d. Quota 102).[347]. La riduzione del divario di genere nella spesa pensionistica è l'effetto della **maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di carriere lavorative più lunghe** che contribuiscono all'aumento delle pensioni dirette. Inoltre, la maggiore longevità delle donne rallenta la sostituzione delle vecchie pensioni con le nuove pensioni che sono calcolate interamente sul sistema contributivo, quindi, con un assegno pensionistico medio più basso riducendo così l'effetto "rinnovo" complessivo delle pensioni rispetto a quanto avviene per gli uomini.

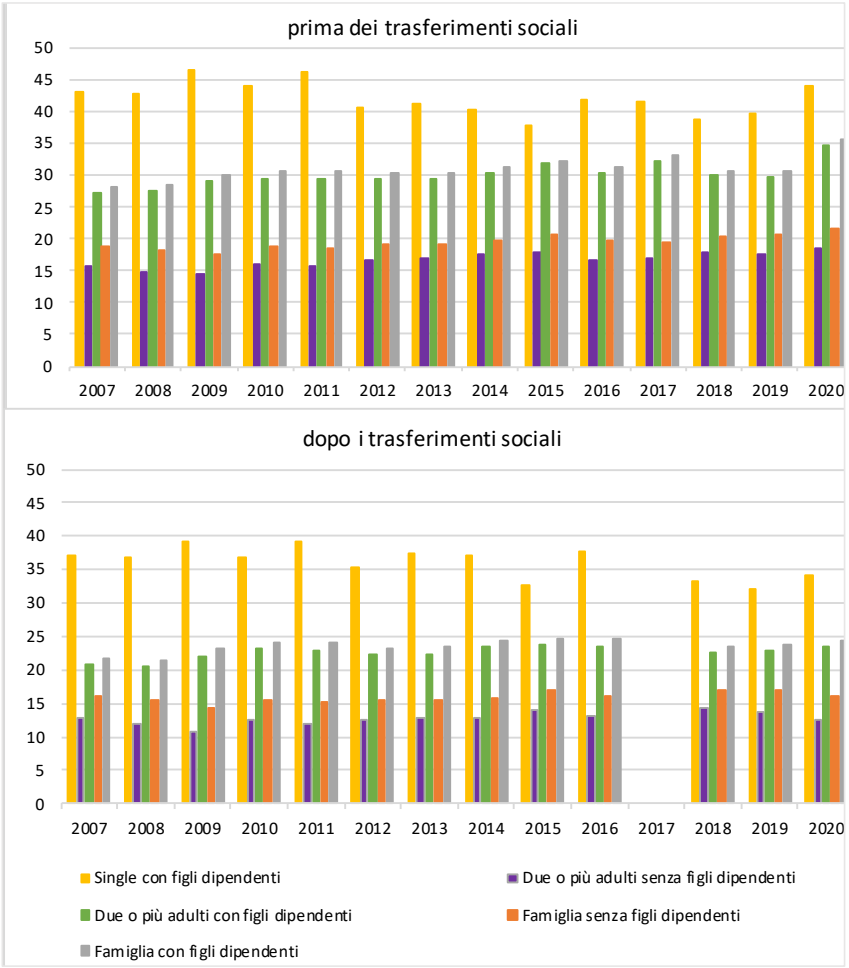
[347] Confronta la pubblicazione annuale della Ragioneria generale dello Stato "Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario". Il Rapporto illustra ed analizza i risultati delle previsioni della spesa pubblica per pensioni, sanità ed assistenza alle persone non autosufficienti (Long Term Care - LTC). Tali previsioni sono effettuate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2021 che utilizza lo scenario EPC-WGA elaborato dal gruppo di lavoro sugli effetti finanziari dell'invecchiamento demografico, costituito presso il Comitato di Politica Economica del Consiglio Ecofin (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing,EPC-WGA). https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/spesa_pensionistica/

Figura 1.4.1 Reddito equivalente disponibile medio, per genere. Anni 2007-2020. Migliaia di euro.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

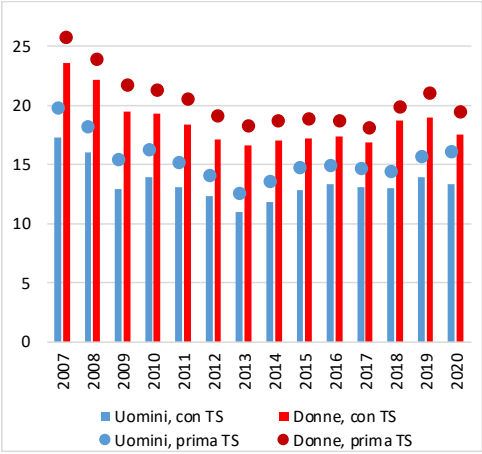
Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2007-2020. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

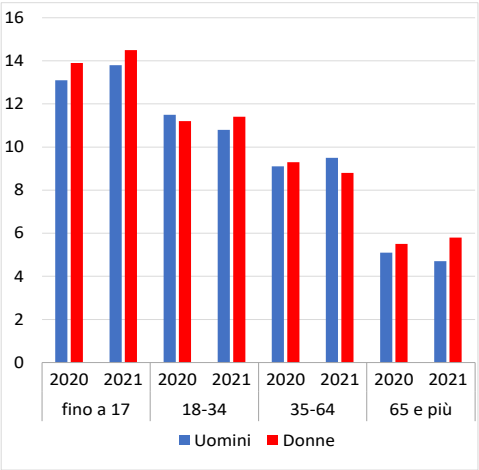
(1) *Dopo i trasferimenti sociali: dato 2017 non disponibile*

Figura 1.4.3 Rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2007-2020. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

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



Fonte: ISTAT, Indagine sulle Spese delle famiglie

Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2021

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

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2021

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

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%) - Anni 2007-2020.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2007	16,1	17,0	16,6
2008	17,9	19,2	18,6
2009	16,6	17,3	17,0
2010	16,8	18,0	17,4
2011	16,7	17,4	17,1
2012	17,1	17,6	17,3
2013	18,5	19,1	18,8
2014	17,9	17,8	17,9
2015	15,3	15,4	15,4
2016	10,7	11,0	10,9
2017	8,8	8,3	8,6
2018	9,7	9,7	9,7
2019	8,0	8,3	8,2
2020	8,6	9,4	9,0

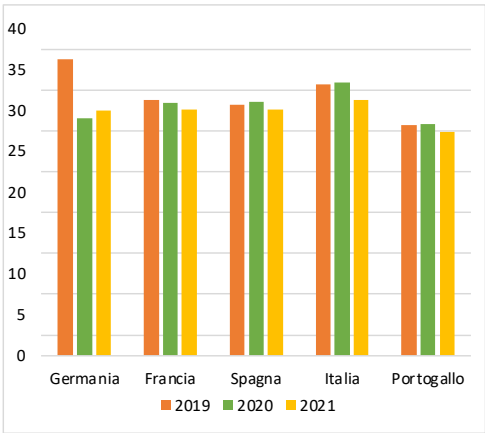
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Tavola 1.4.4: Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale (%) - Anni 2007-2020.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2007	6,7	7,4	7,0
2008	7,2	7,8	7,5
2009	7,0	7,6	7,3
2010	7,2	7,5	7,4
2011	10,7	11,4	11,1
2012	13,9	15,0	14,5
2013	12,3	12,4	12,3
2014	11,7	11,5	11,6
2015	11,7	11,2	11,5
2016	12,1	12,1	12,1
2017	10,3	10,0	10,1
2018	8,6	8,5	8,5
2019	7,0	7,7	7,4
2020	6,0	5,7	5,9

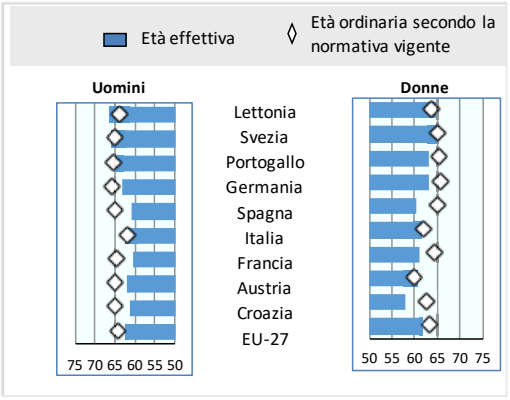
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Figura 1.4.5 Divario pensionistico di genere, persone di età superiore a 65 anni (%). Anni 2019- 2021.



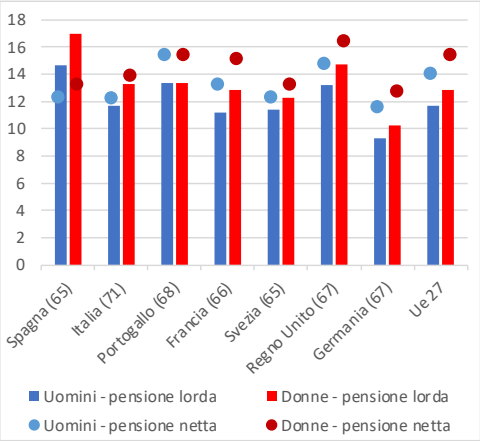
Fonte: EU-SILC.

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



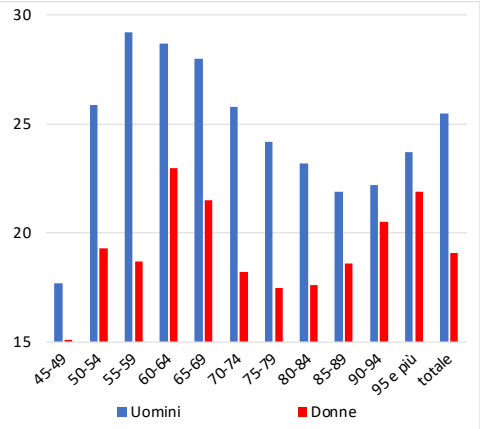
Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2021

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



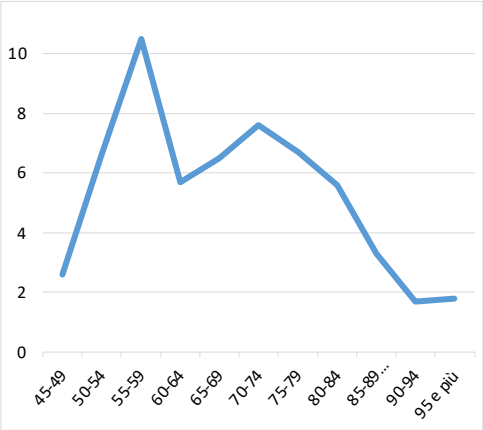
Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2021

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 2020.



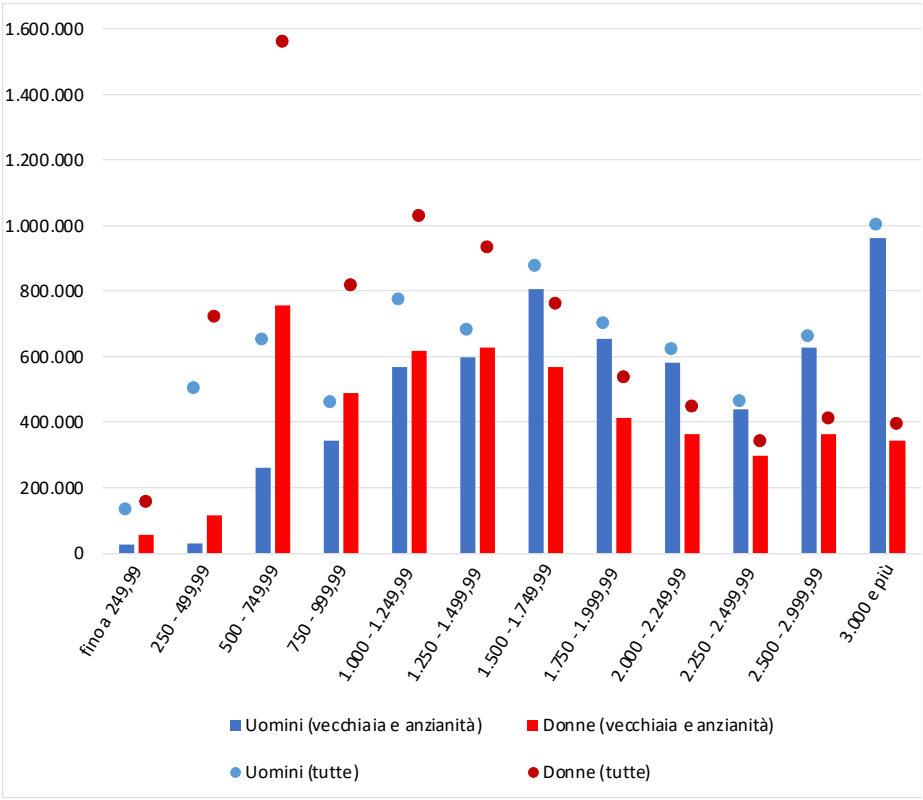
Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.
Il gender gap per le attuali coorti anziane si riduce con l'aumentare dell'età in quanto il calcolo dell'assegno pensionistico risulta basato sul sistema retributivo. 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 2020.



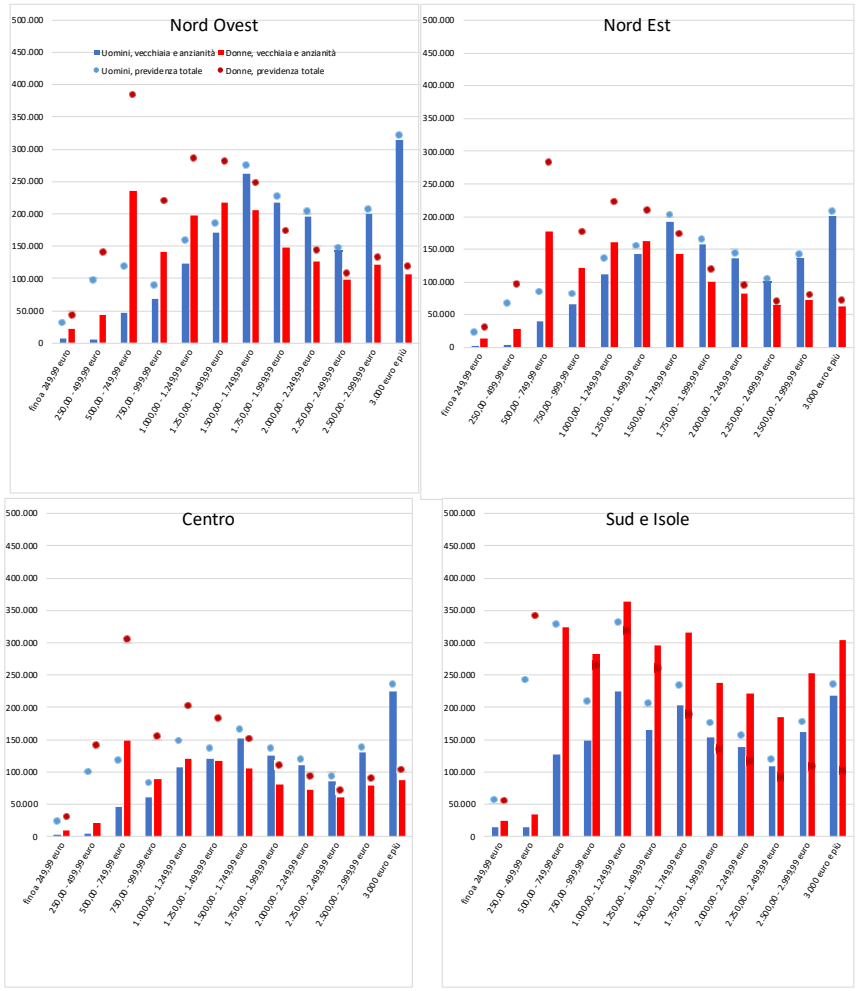
Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.
Fonte: I.Stat. Pensionati.

Figura 1.4.10 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole pensioni di vecchiaia e anzianità per classe di importo mensile. Anno 2020.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Figura 1.4.11 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità, per macro-area territoriale e per classe di importo mensile. Anno 2020.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Tavola 1.4.5 Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2021, ripartiti per tipologia di gestione. Anno 2021

Pensioni vigenti	Gestione privata	Gestione pubblica	Totale Gestioni
Anno 2021	24.448	53.583	78.031

Fonte: INPS

Tavola 1.4.6 Numero delle domande accolte per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2021, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	17.725	3.520	21.245
2020	14.678	3.128	17.806
2021	14.849	3.091	17.940
Totale	69.715	16.948	86.663

Fonte: INPS

Tavola 1.4.7 Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione – al 31 dicembre 2021.

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	7.112	1.031 €	47.678.907 €	3.673	1.273 €	32.722.852 €	10.785	80.401.759 €
Anno 2017	5.591	1.026 €	37.302.782 €	1.728	1.336 €	16.164.533 €	7.319	53.467.315 €
Anno 2018	1.317	1.142 €	9.776.904 €	764	1.404 €	7.506.026 €	2.081	17.282.930 €
Anno 2019	495	911 €	2.930.697 €	132	1.343 €	1.240.673 €	627	4.171.370 €
Anno 2020	150	1.033 €	1.007.582 €	23	1.413 €	227.525 €	173	1.235.106 €
Anno 2021	44	975 €	150.128 €	11	1.522 €	117.162 €	55	267.290 €
Totale	14.709	1.035 €	98.846.999 €	6.331	1.308 €	57.634.084 €	21.040	156.481.083 €

** Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati*
Fonte: INPS

Tavola 1.4.8 Numero di domande accolte per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione

Domande accolte di Opzione donna ripartite per gestione			
Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	713	153	866
2020	205	23	228
2021	80	12	92
Totale	23.461	7.397	30.858

Fonte: INPS

Tavola 1.4.9 - Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna", e importo medio, a seguito delle modifiche ai requisiti per l'accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2021

Pensione Opzione donna art. 16 del D.L. n. 4/2019 - istanze di pensione vigenti ed importo medio - aggiornamento dati al 31 dicembre 2021		
Gestioni	Numero	Importo medio*
Gestione pubblica	47.252	€ 1.251,43
Gestione privata	9.739	€ 1.072,48
Totale	**56.991**	**€ 1.049,15**

** Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati*
Fonte: INPS

Tavola 1.4.10 Numero di domande pervenute, accolte, respinte e giacenti per "opzione donna" a seguito delle modifiche ai requisiti per l'accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto-legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2021, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Periodo di riferimento	Pervenute		Accolte		Respinte		Giacenti	
	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata
Anno 2019	4.121	22.596	3.520	17.725	586	4.829	15	42
Anno 2020	3.600	17.837	3.128	14.678	439	3.085	33	74
Anno 2021	4.867	22.350	3.091	14.849	357	2.990	1.419	4.511
Totale	12.588	62.783	9.739	47.252	1.382	10.904	1.467	4.627

Fonte: INPS

Tavola 1.4.11 Numero di domande accolte per l'indennità APE sociale ripartiti per anno di accoglimento e per genere.

Sesso	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)
Donna	8.157	40.262	5.312	39.056	5.268	39.915	6.493	42.098
Uomo	15.111	45.290	6.613	44.895	5.453	45.651	5.809	47.971
Totale	23.268	43.493	11.925	42.235	10.721	43.793	12.302	44.595

Fonte: INPS

Tavola 1.4.12 Numero di domande accolte per l'agevolazione APE sociale relativa alle donne madri ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia requisito.

APE SOCIALE - ART. 1, COMMA 162, LETT. E) LEGGE 205/2017									
	TOTALE LAVORATRICI			Lavoratrici non occupate			Lavoratrici in permesso ex L. 104		
Anno monitoraggio	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale
2018	1.670	3.142	4.812	848	1.605	2.453	438	724	1.162
2019	1.463	2.884	4.347	878	1.646	2.524	338	658	996
2020	1.499	2.815	4.314	921	1.707	2.628	346	638	984
2021	1.763	3.434	5.197	1.142	2.087	3.229	368	738	1.106
2022	229	416	645	173	307	480	39	75	114
totale	6.624	12.691	19.315	3.962	7.352	11.314	1.529	2.833	4.362
	Lavoratrici invalide 74%			Lavoratrici con attività gravosa					
Anno monitoraggio	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale			
2018	131	297	428	253	516	769			
2019	143	285	428	104	295	399			
2020	130	253	383	102	217	319			
2021	157	342	499	96	267	363			
2022	17	34	51	-	-	-			
totale	578	1.211	1.789	555	1.295	1.850			

Fonte: INPS

1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

L'istruzione e la formazione delle donne italiane, nonostante la pandemia, mostrano ancora segnali di miglioramento nel 2021, ma persistono dei divari di genere che sono presenti soprattutto nelle competenze scientifiche delle studentesse, nei percorsi scelti durante l'istruzione universitaria dove le donne sono ancora poco presenti nelle discipline STEM[348].

L'analisi di genere dei fenomeni relativi all'istruzione evidenzia in primis la dispersione scolastica, un fenomeno ancora rilevante nelle scuole italiane. Le ragazze tra i 18 e i 24 che abbandonano precocemente l'istruzione sono in leggero aumento e continuano a essere superiori rispetto alla media europea che, invece, evidenzia una leggera diminuzione. Nel 2021 in Italia sono il 10,5 per cento, mentre in Europa sono il 7,9 per cento. L'analisi delle competenze delle studentesse e degli studenti italiani evidenzia la persistenza di divari di genere, seppure in calo negli anni. L'indagine internazionale PISA, lanciata dall'OCSE nel 2000, misura le conoscenze e le abilità degli studenti quindicenni reputate necessarie alla piena partecipazione alla vita economica e sociale. Il *gap* di competenze tra studenti e studentesse negli ultimi anni è diminuito sia in matematica che in scienze, dove i maschi ottengono ancora i risultati maggiori; tale *gap* è, invece, aumentato nella lettura, dove le studentesse sono più brave dei loro coetanei. Secondo le ultime rilevazioni del 2018, le studentesse italiane ottengono risultati inferiori nell'alfabetizzazione finanziaria, peggiorando i loro risultati sia rispetto ai maschi italiani che ai coetanei dei Paesi OCSE. In questo ambito sono numerose le iniziative organizzate dalla Banca d'Italia e dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria con lo scopo di ridurre il *gap* di genere anche nell'educazione finanziaria (cfr. Riquadro I.V.II); l'OCSE sta lavorando all'edizione 2022 della rilevazione, che è stata posticipata di un anno a causa dell'emergenza sanitaria, a cui parteciperanno i 36 Paesi membri dell'OCSE e circa altri 50 Paesi non membri.

Le donne che ottengono un titolo di studio più elevato sono in leggero decremento pur raggiungendo un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini. Nel 2021 le donne tra i trenta e i trentaquattro anni laureate sono il 33,3 per cento ma rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media sono laureate il 47,0 per cento. Divari di genere sfavorevoli alle donne sono ancora riscontrabili nelle discipline scelte nel proprio percorso universitario, pur registrando un aumento delle iscrizioni delle donne ai corsi universitari in discipline STEM. Tra chi consegue i dottorati di ricerca, nel 2020, sono in maggioranza le donne dell'area STEM (45,8 per cento delle donne dottorate) che nelle altre discipline (con un incremento di 2,6 punti percentuali rispetto al 2019).

Il passaggio delle donne al mercato del lavoro è ancora difficile, nonostante i risultati raggiunti nell'istruzione. Le giovani donne laureate occupate, nel 2021, sono il 65,4 per cento, una percentuale inferiore all'analoga maschile, 70,7 per cento, ma in aumento rispetto agli anni precedenti; rispetto al 2020 si evidenzia un incremento di 4,2 punti percentuali (anche in questo caso i valori rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media le giovani laureate occupate sono l'83,6 per cento, con un incremento di 1,0 punti percentuali rispetto al 2020). Il divario di genere è in riduzione rispetto all'ultimo anno, così come nel 2021 sono in diminuzione anche le

[348] L'acronimo STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio. Tra le discipline STEM si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 5 – Scienze naturali, matematiche e statistiche, 6 - Information and Communication Technologies, 7 – Ingegneria, manifattura e costruzioni.

giovani donne "*neet*", cioè le persone tra i 15 e i 34 anni che non sono né occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione. In Italia sono il 28,6 per cento (-0,7 punti percentuali rispetto al 2020), mentre nei 27 Paesi dell'Unione europea sono, in media, il 17 per cento (-1,5 punti percentuali rispetto al 2020).

La dispersione scolastica è un fenomeno ancora rilevante. Le ragazze che abbandonano precocemente l'istruzione, nel 2021, sono in riduzione ma sono ancora superiori rispetto alla media europea

La scuola italiana si caratterizza per la persistenza del fenomeno della dispersione scolastica, diffuso maggiormente rispetto alla media dei paesi dell'Unione europea, e riguardante prevalentemente gli studenti maschi. Dal punto di vista dello sviluppo delle competenze sono ancora presenti divari di genere, anche se in calo. Le studentesse ottengono risultati inferiori nella matematica, nelle scienze e nelle competenze finanziarie, mentre hanno punteggi migliori nella lettura. La dispersione scolastica, la frequenza irregolare, l'assenteismo o l'incompleta fruizione dei servizi dell'istruzione sono fenomeni collegati a contesti socioeconomici svantaggiati, che causano un abbandono precoce degli studi e della formazione. Tutto ciò ha ripercussioni sulle opportunità degli individui lungo l'arco della vita.

In Italia, i ragazzi tra i 18 e i 24 anni che hanno al più la licenza media, non sono in possesso di qualifiche professionali e non frequentano né corsi scolastici né attività formative[349] sono in diminuzione, ma risultano ancora in numero più elevato rispetto alla media dei Paesi europei. Sia in Italia che in Europa, il numero di ragazze che abbandonano l'istruzione è inferiore rispetto ai ragazzi. In Italia nel 2021, le ragazze e i ragazzi in questa condizione sono rispettivamente 10,5 per cento e 14,8 per cento, contro la media dei 27 Paesi europei rispettivamente del 7,9 e dell'11,4 per cento. Dal confronto con il 2006, il tasso di abbandono in Italia è diminuito di 6,5 punti percentuali per le ragazze e di 9,0 punti percentuali per i ragazzi. Di contro, le medie europee sono diminuite di 5,0 punti percentuali per le ragazze e di 6,0 punti percentuali per i ragazzi nello stesso periodo (Figura 1.5.1).

Il divario di competenze tra studenti e studentesse quindicenni negli ultimi anni è diminuito sia in matematica che in scienze, mentre è aumentato in lettura, come rilevato dall'OCSE tramite l'indagine internazionale PISA.

Dal 2000, l'OCSE svolge con cadenza triennale l'indagine internazionale PISA[350] in merito alle competenze degli studenti quindicenni. Si tratta di un'indagine, che ha l'obiettivo di misurare le conoscenze e le abilità ritenute essenziali per la piena partecipazione alla vita economica e sociale. I domini principali dell'analisi sono lettura, matematica e scienze, a cui si aggiungono altre aree tematiche a seconda dell'anno di rilevazione. Attualmente l'indagine coinvolge 79 Paesi e l'ultima edizione si è svolta nel 2018[351]. Si sta intanto lavorando all'edizione 2022, posticipata di un anno a causa dell'emergenza sanitaria, a cui parteciperanno i 36 Paesi membri dell'OCSE e circa altri 50 Paesi non

[349] 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.

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

[351] Si faccia anche riferimento agli specifici approfondimenti disponibili nella Relazione prodotta nel 2021: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf

membri. I risultati del 2018 hanno mostrato come il divario di competenze tra studenti e studentesse, negli ultimi anni, è diminuito sia in matematica che in scienze, mentre è aumentato in lettura dove le studentesse ottengono risultati migliori.

Il primo ambito analizzato del PISA riguarda le competenze in **lettura**, con cui si misurano la capacità degli studenti di comprendere, utilizzare, valutare, riflettere e impegnarsi con i testi per raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità e partecipare alla società. In tutti i paesi vi è un divario a favore delle studentesse, un divario che è costantemente diminuito fino al 2015, per poi aumentare nuovamente nel 2018.

Le competenze in **matematica** oggetto della rilevazione riguardano, invece, la capacità degli studenti di formulare, impiegare e interpretare la matematica in diversi contesti, comprendere il ragionamento matematico e l'uso di concetti, procedure, fatti e strumenti matematici per descrivere, spiegare e prevedere i fenomeni.

Le competenze in **scienze**, infine, rappresentano la capacità dello studente ad impegnarsi sia con questioni scientifiche che con idee di scienza, riuscendo a cimentarsi in un discorso ragionato sulla scienza e la tecnologia, a spiegare i fenomeni in modo scientifico, valutare e progettare indagini scientifiche e interpretare i dati e le prove in modo scientifico.

Riquadro I.V.I – Il bilancio di genere negli Atenei italiani

Questo riquadro riprende la tematica del bilancio di genere delle Università pubbliche italiane, aggiornando con la situazione effettiva di applicazione in questo periodo di tempo rispetto a quanto era già stato presentato nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019[352], anno in cui erano state emanate le linee guida della CRUI. La redazione del bilancio di genere ha l'obiettivo di monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie e di valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dagli Atenei.

IL CONTESTO

Nel 2019 sono state emanate dalla CRUI le linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani nelle quali viene sottolineato che, pur non essendoci una norma che direttamente impone alle PA l'adozione del BdG, la sua obbligatorietà può ricavarsi da una serie di disposizioni normative quali la Direttiva del 2007 del Ministero per la Funzione Pubblica e del Ministero delle Pari Opportunità sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni", il d. lgs 150/2009 in cui all'art. 10 lett. B si dispone che la Relazione annuale sulla performance «evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato» (art. 10, lett. b), l'art. 38-septies della legge n. 196/2009 che dispone per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un BdG.

[352] Si faccia riferimento al *Riquadro V.III.I.I - Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani* disponibile al seguente link: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf

Nell'ambito di questa ricerca emerge un quadro frammentario dell'adozione del bilancio di genere da parte delle Università italiane; alcuni Atenei hanno adottato il BdG già a partire dal 2016, sperimentandone la redazione. A partire dagli anni successivi molte Università hanno redatto i propri BdG. In particolare, i BdG relativi all'anno 2018 sono stati redatti dalle Università della regione Abruzzo (1), Calabria (1), Emilia-Romagna (2), Lazio (1), Lombardia (2), Marche (1), Toscana (1), Veneto (1). I dati del 2019 sono stati resi disponibili da Atenei della regione Basilicata (1), Emilia-Romagna (3), Friuli-Venezia Giulia (1), Lazio (3), Liguria (1), Lombardia (5), Toscana (2), Trentino Alto-Adige (1), Umbria (1) e Veneto (2). Infine, con riferimento ai dati relativi al 2020, sono stati pubblicati i BdG dagli Atenei della regione Abruzzo (1), Campania (5), Emilia-Romagna (3), Friuli-Venezia Giulia (2), Lazio (2); Liguria (1), Lombardia (5), Marche (1), Molise (1), Piemonte (3), Puglia (2), Sicilia (1), Toscana (3), Umbria (1), Veneto (2).

LINEE GUIDA E CASI

Il BdG costituisce un efficace strumento di attuazione della strategia europea di *gender mainstreaming* nelle Università. In esso, infatti, sono evidenziati, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sull'eguaglianza di genere, permettendo di individuare elementi oggetto di futura programmazione.

Secondo quanto previsto dalle linee guida CRUI[353], l'iniziativa del bilancio di genere può essere assunta dal Rettore o dalla Rettrice o da organi che ricoprano funzioni di promozione e garanzia delle pari opportunità e deve essere poi condivisa a livello di Ateneo. La gestione dell'intero ciclo del BdG è in capo al Gruppo di Coordinamento, istituito appositamente per lo svolgimento di tale funzione. Il Gruppo di Coordinamento individua i dati e le informazioni da rendicontare e ne assegna la rilevazione alle strutture deputate al fine di elaborarne output sottoforma di grafici, tabelle e commenti alla relazione. Tuttavia, l'obiettivo del BdG non si limita alla fase di rendicontazione, bensì, si estende alla strutturazione di un processo in grado di includere gli obiettivi di parità di genere nella fase di programmazione della spesa degli Atenei.

Il BdG degli Atenei prende avvio dall'analisi di contesto finalizzata alla raccolta di dati utilizzati come indicatori di eventuali criticità della situazione dell'Ateneo dal punto di vista della parità di genere. Tale analisi è articolata in quattro sottosezioni dedicate a:

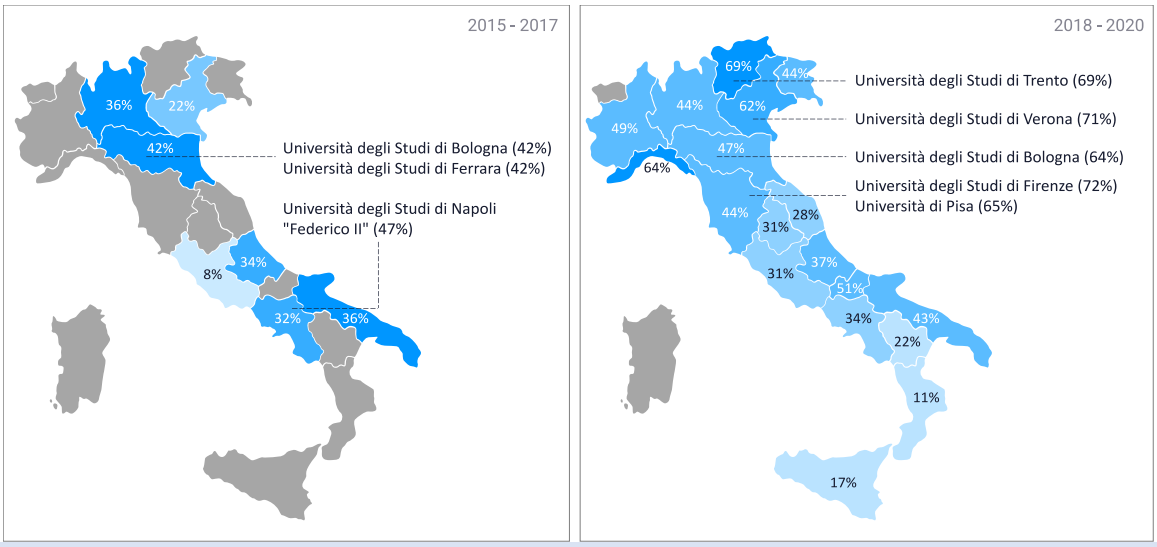
1. Componente studentesca
2. Personale Docente e Ricercatore
3. Personale Tecnico Amministrativo
4. Incarichi istituzionali e di governo

Tali informazioni rappresentano un elemento fondamentale per orientare e rendere più consapevoli le scelte operate nella definizione delle Linee per la programmazione triennale e annuale, che contengono gli obiettivi e le linee strategiche dell'Ateneo. I BdG sono uno strumento nuovo per gli Atenei, che riportano le informazioni a propria disposizione. Dal grafico è possibile evidenziare un quadro di sintesi

[353] Conferenza dei Rettori delle Università Italiane; "Linee Guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani"; Settembre 2019 https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

che mostra la completezza dei BdG pubblicati fino ad oggi: sono rappresentati in percentuale (%), su base regionale, gli indicatori[354] analizzati e calcolati dai bilanci di genere pubblicati. Il grafico mette in risalto gli sforzi di alcuni Atenei, che hanno dimostrato un forte coinvolgimento nel tema della parità di genere.

Figura 1. Livello di completezza dei Bilanci di Genere pubblicati dalle Università Italiani segmentati per regioni nei periodi 2015-2017 e 2018-2020



Fonte: elaborazione dati RGS

Dai grafici rappresentati (Figura 1) emerge un percorso di crescita e progresso rispetto alla consapevolezza e al coinvolgimento degli Atenei sul tema della parità di genere. Le prime Università ad aver pubblicato i BdG sono state l'Università di Bologna e l'Università di Ferrara. Oggi il Bilancio di Genere è diffuso nella maggioranza delle Università italiane. Gli Atenei hanno adottato questo strumento consapevoli della possibilità di trarre beneficio dalle diversità, combattendo sistemi basati su discriminazione e facendo delle differenze culturali una fonte di apprendimento e di miglioramento dell'efficacia organizzativa.

Gli indicatori utilizzati per analizzare le voci di spesa in ottica di genere sono molteplici, in particolare, quelli più elaborati dalle Università italiane riguardano l'area relativa alla componente studentesca e al personale tecnico amministrativo. Esempi di indicatori relativi a questi ambiti sono la percentuale di iscritti e iscritte, laureati e laureate per genere e dipartimento e la composizione del personale tecnico amministrativo per genere. Dalla rassegna dei BdG pubblicati dagli Atenei emergono indicatori innovativi come, ad esempio, l'origine sociale dei laureati per livello di classe di laurea[355] e genere adottato dall'Università del Molise.

[354] Gli Atenei utilizzano sia gli indicatori definiti dalle Linea Guida della CRUI per il Bilancio di Genere, sia indicatori diversi, iniziativa delle singole Università.

[355] Misurata dal titolo di studio dei genitori degli studenti e della classe sociale (elevata/media impiegatizia/media autonoma/del lavoro esecutivo)

Nell'ambito dell'analisi del personale docente e degli incarichi istituzionali e di governo si richiamano alcuni esempi di indicatori innovativi che, se adottati da tutti gli Atenei, potrebbero fornire un quadro ancora più rappresentativo dell'attuale. A titolo di esempio, il BdG dell'Università di Padova espone, per le attività di ricerca, la distribuzione percentuale delle pubblicazioni scientifiche disaggregate per tipologia, genere e qualifica dell'autore; inoltre, nell'ambito degli incarichi istituzionali e di governo, analizza anche l'utenza della consigliera di fiducia e della difensora civica per ruolo e genere.

Diversi Atenei hanno dedicato spazio ad approfondimenti specifici nei propri BdG. L'Università di Milano-Bicocca nel BdG 2021 ha dedicato un intero capitolo alla mobilità casa-università degli studenti, delle studentesse e del personale docente e tecnico-amministrativo, con particolare riferimento alla popolazione femminile. A partire dai risultati dell'indagine sulla mobilità quotidiana sistematica realizzata nel 2020 dal Mobility Manager di Ateneo e dal Comitato BASE per il Gruppo di Lavoro Mobilità della RUS, il capitolo descrive il profilo sociodemografico del campione e identifica possibili aree di intervento a favore della mobilità universitaria femminile[356]. L'Università di Napoli Federico II ha inserito un capitolo relativo alle differenze di genere nella gestione organizzativa dell'emergenza COVID-19, presentando i dati relativi al ricorso allo smart-working in Ateneo durante l'emergenza pandemica e i risultati di uno studio sulla percezione della gestione organizzativa dell'emergenza effettuata sul personale indagando la percezione della sicurezza nel rientro al lavoro, vantaggi e svantaggi dello smart-working, skills non tecniche di gestione dell'emergenza e dell'organizzazione[357] .

Completata la sezione relativa ad analisi e indicatori, la seconda sezione fornisce una lista delle azioni che gli Atenei intendono realizzare al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati, siano essi gli utenti/studenti siano essi i dipendenti, come ad esempio iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio tra cui centri estivi, lavoro agile, asili nido; ovvero iniziative volte al contrasto alla segregazione orizzontale come incentivi rivolti alla popolazione femminile per incoraggiarne la partecipazione in convegni di discipline STEM e programmi di mentoring.

L'università di Brescia, ad esempio, riporta nel proprio BdG convenzioni con i centri estivi per i figli dei dipendenti e delle dipendenti dai 4 ai 16 anni e incentivi economici per l'iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentati, al fine di ridurre la segregazione orizzontale[358]. L'Università del Piemonte Orientale ha firmato un accordo tra il Dipartimento di Medicina traslazionale e l'Amministrazione centrale per offrire a tutte le componenti della comunità universitaria un servizio counseling svolto da medici, con specializzazione in psichiatria o psicologia clinica, o con psicoterapeuti[359]. L'Università di Milano nel 2020 ha approvato linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Ateneo[360].

Tali azioni vengono riportate in un'ulteriore sezione del BdG, volta ad analizzarne risultati e impatti per mezzo di indicatori, di cui tenere conto nella redazione delle edizioni successive. Per gli indicatori è fatta importante distinzione tra indicatori di risultato e indicatori di impatto. I primi rappresentano l'esito immediato delle azioni implementate, i secondi esprimono l'impatto dell'azione nel medio e lungo termine.

[356] Bilancio di Genere 2021 Università di Milano-Bicocca
[357] Bilancio di Genere 2021 Università di Napoli Federico II
[358] Bilancio di Genere 2021 Università di Brescia
[359] Bilancio di Genere 2020 Università del Piemonte Orientale
[360] Bilancio di Genere 2020 Università di Milano

Il risultato di un progetto attuato da un Ateneo e finalizzato a facilitare l'accesso negli asili nido e nelle scuole di infanzia, ai figli e alle figlie del personale e della comunità studentesca, mediante la previsione di un contributo a carico dell'Ateneo per il pagamento della retta mensile, ad esempio, può essere misurato calcolando i beneficiari della convenzione disaggregati per ruolo e genere. L'impatto di attività di formazione per il contrasto a mobbing, molestie sessuali e stalking può essere misurato attraverso confronti fra gli esiti di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente a distanza di alcuni anni.

Secondo quanto previsto dalle linee guida della CRUI, gli Atenei operano quindi una riclassificazione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale in una prospettiva di genere, distinguendo tra:

- **Costi**[361] **non quantificabili in base alla prospettiva di genere** (es. spese per il funzionamento delle strutture come canoni ed utenze)

- **Costi sensibili al genere** (es. risorse destinate a borse di studio concesse a studenti e studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere)

- **Costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere** (es. attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline).

Nella successiva fase di gestione, vengono attuati gli obiettivi fissati in fase programmatoria e vengono utilizzate le risorse previste nel Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale.

CIRCOLO VIRTUOSO

Le risultanze della rendicontazione, congiuntamente ad una analisi di contesto aggiornata, danno il via ad un nuovo ciclo del BdG, innescando auspicabilmente, una spirale di miglioramento e di progressivo superamento delle differenze di genere, a partire da una maggiore consapevolezza della non neutralità delle scelte effettuate rispetto al genere in capo ai diversi soggetti e organi. In particolare, nelle edizioni successive alla prima del BdG, dovrà essere prevista una specifica sezione in cui si confrontano gli impegni assunti con il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo, per gli obiettivi di parità di genere[362].

[361] Il bilancio di Genere dello Stato, data la contabilità autorizzatoria, utilizza la definizione in termini di spese.
[362] Linee Guida CRUI 2019



Figura 2: Integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo. Linee Guida CRUI 2019

Il BdG costituisce, insieme al Gender Equality Plan, parte di un ciclo di complessivo in cui, a partire dal bilancio di genere, si compie l'analisi di un determinato contesto, dal quale emergono elementi di criticità e punti di forza. Sulla base delle criticità emerse, è necessario individuare e stabilire gli obiettivi di parità da considerare al momento della predisposizione del Gender Equality Plan, e che andranno declinati sotto forma di azioni concrete. Le azioni da declinare possono essere monitorate attraverso indicatori ben precisi.

Altrettanto importante è l'assegnazione delle risorse, poiché non è possibile realizzare una pianificazione strategica senza investire una determinata quantità di risorse. Le azioni vanno realizzate e allo stesso tempo monitorate, facendo ricorso ad indicatori di risultato e di impatto (su tempi più lunghi).

I tre documenti fondamentali per la tematica di genere – BdG, GEP[363], PAP[364] – devono essere integrati all'interno dei documenti strategici e gestionali dell'Ateneo.

Gli Atenei italiani, nel corso degli anni, stanno dimostrando la volontà e gli sforzi per la redazione di BdG sempre più completi e integrati nel ciclo di bilancio di Ateneo, in un'ottica di trasparenza e impegno nel raggiungimento dell'obiettivo fondamentale del rispetto dei diritti di tutta la comunità accademica[365].

[363] *Gender Equality Plan*

[364] *Piano Azioni Positive*

[365] Lo scorso 7 luglio 2022, ospitato dall'Università Cattolica del Sacro Cuore, si è svolto un seminario dal titolo "Gender Equality Plan: la dimensione di genere nella Ricerca e nell'innovazione" nel corso del quale c'è stato un confronto tra il Gruppo di lavoro CRUI sul Bilancio di Genere e la situazione attuale nella realtà dell'Università Cattolica. Webinar https://progetti.unicatt.it/prsprep-Horizon Europe 7 luglio 2022.pdf

Riquadro I.V.II – Il protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Istruzione e la Banca d'Italia sul potenziamento dell'educazione finanziaria nelle scuole

Nel mese di giugno 2021, nella prospettiva di incentivare la formazione finanziaria, è stato firmato un protocollo d'intesa triennale tra il Ministero dell'Istruzione e la Banca d'Italia "**Per il potenziamento dell'educazione finanziaria e la promozione della cittadinanza sociale nelle istituzioni scolastiche, al fine di rafforzare le competenze dei giovani, il loro orientamento formativo e la loro futura occupabilità"** per accrescere l'alfabetizzazione economica e finanziaria degli studenti, diffondere la cultura del rispetto delle regole, favorire l'inclusione sociale delle persone finanziariamente fragili, favorire l'acquisizione da parte degli studenti di competenze specifiche nel settore finanziario, promuovere azioni per l'orientamento dei giovani e promuovere la collaborazione tra le istituzioni scolastiche e la Banca d'Italia per la realizzazione di iniziative sulle tematiche riferite al settore finanziario, assicurativo e previdenziale.

Nella Relazione al bilancio di genere – Consuntivo 2020 era stata già approfondita la tematica relativa all'importanza d'incentivare la formazione finanziaria delle donne alla luce dei risultati dell'Indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOFI) svolta dalla Banca d'Italia stessa nel 2020 sull'alfabetizzazione finanziaria[366]. L'indagine faceva parte delle attività dell'*International Network for Financial Education* (INFE), attivo nell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), che ha definito un questionario armonizzato utilizzato da 26 Paesi (cfr. OECD/INFE, 2020).

Il punteggio dell'alfabetizzazione finanziaria degli italiani era risultato di 11,2 ed era più elevato negli uomini (11,4) che nelle donne (11,0). In un confronto internazionale, utilizzando i risultati delle indagini analoghe svolte nelle altre nazioni[367], l'Italia risultava tra le ultime nella classifica stilata dall'OCSE. Il punteggio medio dei Paesi partecipanti all'indagine era di 12,7, quello dei Paesi OCSE era di 13, l'Italia era di 11,2 (Figura. I.V.II.1).

Analizzando le singole componenti dell'alfabetizzazione finanziaria, possiamo notare che i valori di *attitudini* non sono variati nel tempo e le donne risultano leggermente più preparate.

L'analisi dei punteggi, tenendo conto dei titoli di studio delle persone, evidenzia come il divario più ampio si registri tra uomini e donne che hanno un'istruzione inferiore, in particolare fino al diploma: in questo caso gli uomini registrano punteggi più alti rispetto alle donne. per la componente "Conoscenze".

I punteggi rilevati sull'alfabetizzazione finanziaria, analizzati secondo la condizione occupazionale, mostrano come casalinghe e pensionate ottengano punteggi più bassi, con il risultato di ampliare ulteriormente il divario di genere; al contrario l'indagine mostra che avere un reddito personale da gestire aumenta le competenze finanziarie delle donne, visto che le lavoratrici autonome risultano più

[366] Indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOFI) https://www.bancaditalia.it/statistiche/tematiche/indagini-famiglie-imprese/alfabetizzazione/index.html. La prima è stata svolta nel 2017. A dicembre 2020 è stata pubblicata la seconda, dalla quale sono stati presi i dati nella trattazione esposta nella Relazione al consuntivo 2020.

[367] Le interviste svolte dai vari Paesi non sono completamente armonizzate, per questo motivo i confronti tra i vari paesi sono da considerare con prudenza. In particolare, differiscono le modalità delle interviste che possono essere "faccia a faccia"; interviste telefoniche, indagini via web o tramite appositi *tablet*.

preparate dei colleghi maschi. La partecipazione all'attività lavorativa è quindi un elemento che diminuisce i divari di genere anche in questo campo.

Le donne tendono a sottostimare le proprie conoscenze finanziarie più degli uomini. Il 33 per cento delle donne che hanno partecipato all'indagine ha valutato il loro livello di educazione finanziaria al di sotto della media, quando invece hanno ottenuto punteggi al di sopra. Si può notare come, spesso, viene a mancare la consapevolezza sul livello di competenza raggiunto nella gestione del budget familiare.

A causa della pandemia, sono soprattutto le donne ad aver dovuto rivedere i propri obiettivi di medio e lungo periodo, con conseguente maggiore difficoltà a raggiungere i propri scopi finanziari

Tale fragilità risulta essere strutturale e antecedente l'emergenza sanitaria. La pandemia, come detto in precedenza, ha evidenziato quali fossero i problemi della nostra società e quali gruppi più vulnerabili. Si tratta delle donne e dei più giovani. Non è sorprendente, quindi, il fatto che il gruppo sociale con i risultati di alfabetizzazione finanziaria peggiori siano proprio le studentesse. Solo in Italia il *gender gap* nasce molto presto tra i *teenager*. Il nostro Paese è l'unico in cui, in media, i maschi hanno punteggi più alti delle ragazze (in particolar modo nel Sud e nelle Isole). Le cause sono fondamentalmente: l'impatto della famiglia, con maggior peso al ruolo delle madri, il contesto socioculturale e il retaggio storico del nostro Paese[368].

La Banca d'Italia ha previsto anche corsi di educazione finanziaria sia per le donne che per gli studenti con l'obiettivo di tutelare sia i consumatori odierni che quelli del futuro. Le iniziative a favore delle donne hanno lo scopo di ridurre il *gap* di genere, di fornire delle attività che utilizzino un linguaggio rigoroso ma comprensibile e di accrescere conoscenze e consapevolezza in materia finanziaria, assicurativa e previdenziale, permettendo loro di effettuare scelte consapevoli.

Il gap di genere nell'alfabetizzazione finanziaria si affianca anche ad un altro importante divario di genere esistente rappresentato dai diversi i risultati nelle materie STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) ottenuti dalle studentesse e dagli studenti.

Dal momento che le materie STEM rappresentano una base importante per i lavori del futuro, diventa prioritario che la scuola lavori in direzione di una maggiore equità di genere nei risultati dei propri studenti[369].

[368] "Stereotypes in financial literacy: evidence from PISA" (novembre 2020) articolo a cura di Laura Bottazzi (Università di Bologna) e del direttore del Comitato Edufin Annamaria Lusardi (George Washington University) https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28065/w28065.pdf

[369] https://economiapertutti.bancaditalia.it/notizie/ragazze-matematica-ed-educazione-finanziaria/

Riquadro I.V.III - Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.

Il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria (di seguito "Comitato"), istituito con l'art. 24 bis del Decreto-legge n. 237 del 2016 e incardinato presso il Dipartimento del Tesoro, nell'attuare la "*Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale"*, promuove e coordina iniziative di educazione finanziaria rivolte all'intera popolazione italiana, ma anche specificatamente rivolte a gruppi vulnerabili, quali le donne.

Ansia finanziaria, mancanza di fiducia nella propria capacità di gestire le finanze e difficoltà di pianificazione nel medio lungo periodo, sono tre aspetti della fragilità finanziaria che in Italia riguardano più le donne che gli uomini, secondo il rapporto "*Emergenza COVID-19: gli italiani tra fragilità e resilienza finanziaria*", indagine commissionata dal Comitato alla società di ricerche e analisi di mercato Doxa[370]. Questa tendenza è stata confermata anche dal rapporto "*La conoscenza finanziaria come anticorpo alla vulnerabilità economica*", elaborato nel 2021 sempre in cooperazione con Doxa[371]. In particolare, i riscontri empirici dell'indagine condotta tra il maggio/giugno 2021 restituiscono un quadro economico in progressivo miglioramento, in cui, tuttavia, permangono significative difficoltà e diseguaglianze, in particolare se consideriamo donne e giovani (per un approfondimento si veda il paragrafo "Il rapporto Edufin 2021").

Il Comitato, sin dalla sua istituzione si è adoperato per promuovere e coordinare attività e iniziative di educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale a favore del mondo femminile. In linea con la Strategia nazionale e conformemente agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (Obiettivo n. 5), nonché delle recenti Raccomandazioni OCSE[372] sull'alfabetizzazione finanziaria, il Comitato anche nel corso delle attività realizzate nel 2021 ha inteso continuare a promuovere iniziative di educazione finanziaria per il mondo femminile con l'obiettivo di:

- raggiungere questo gruppo vulnerabile con campagne ad hoc che abbiano un linguaggio rigoroso, ma al tempo stesso chiaro e facilmente comprensibile;
- aumentare le conoscenze e la consapevolezza delle ragazze e delle donne in materia finanziaria, assicurativa e previdenziale, in modo da accrescerne la capacità di effettuare delle scelte di finanza personale consapevoli e sostenibili nel tempo, sia per sé che per la propria famiglia;
- contribuire a ridurre le disparità di genere esistenti in tema di educazione e inclusione finanziaria, per garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

Il Rapporto Edufin 2021

"La conoscenza finanziaria come anticorpo alla vulnerabilità economica" è il tema della seconda edizione di uno studio sulla situazione economica e finanziaria e le conoscenze finanziarie delle famiglie italiane. Dal Rapporto Edufin 2021 emerge che il livello di alfabetizzazione finanziaria resta basso nel

[370] L'indagine è consultabile al seguente link

[371] Il Rapporto è consultabile su http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/rassegna/Rassegna-Stampa/news_138.html

[372] http://www.quellocheconta.gov.it/it/pdf/news/Raccomandazione-OCSE-Finlit-ITA-2.pdf

nostro Paese e che sono proprio i gruppi finanziariamente più fragili della popolazione italiana, **le donne e i giovani,** a essere meno preparati nelle materie finanziarie, assicurative e previdenziali

Anche se rispetto all'analoga indagine condotta, sempre dalla Doxa, nel 2020 il quadro economico appare in progressivo miglioramento, lo studio conferma che permangono difficoltà economiche che riguardano, in particolare, donne e giovani, coloro che possiedono un basso titolo di studio e vivono al sud e nelle isole. Solo un terzo del campione intervistato ritiene di conoscere i concetti di "tasso di interesse semplice", "tasso di interesse composto" e "relazione rischio-rendimento", concetti semplici ma alla base di tante decisioni finanziarie che le famiglie e gli individui sono chiamati a compiere nella loro vita. Proprio tra i gruppi finanziariamente più vulnerabili, donne e giovani, la quota di coloro che ritengono di essere preparati è ancora più contenuta. La percentuale scende al 25% se guardiamo al campione femminile (a fronte del 33% del campione maschile) e al 19% se consideriamo i giovani – comprese le donne più giovani - di età compresa tra i 18 e 34 anni.

Ad ulteriore evidenza della maggiore fragilità finanziaria delle donne, la quota di quante non riuscirebbero a far fronte a una spesa imprevista è di 9 punti percentuali più alta rispetto a quella degli uomini. Il genere si conferma come una delle variabili rilevanti anche sul fronte dell'ansia finanziaria: la percentuale di donne che dichiara di provare ansia finanziaria è di quasi 15 punti percentuali più alta di quella degli uomini.

La seconda edizione del Rapporto Edufin conferma una associazione positiva tra l'alfabetizzazione finanziaria dichiarata e la fragilità finanziaria. Ovvero, la conoscenza è anche in questa seconda indagine correlata positivamente a variabili come la capacità di far fronte a una spesa imprevista o di arrivare a fine mese con il reddito a disposizione.

Dall'indagine emerge anche che gli intervistati hanno difficoltà a confrontarsi con percentuali e probabilità. La mancanza di conoscenze finanziarie di base, necessarie ad esempio a leggere un estratto conto e a gestire le proprie finanze, e le difficoltà a interpretare le informazioni, rendono più complesso gestire i rischi finanziari legati agli eventi della vita o generati da una crisi, come la pandemia di COVID-19.

Anche alla luce di questi risultati, le iniziative del Comitato Edufin e del Mese della Educazione Finanziaria si sono focalizzate nel 2021 proprio su donne e giovani. Per una crescita robusta ed inclusiva, occorre investire sui gruppi più fragili.

Nel dettaglio, le principali iniziative realizzate nel 2021 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. Sin dalla prima edizione del 2018, l'iniziativa ha registrato grande interesse con la partecipazione di tanti i soggetti: associazioni, istituzioni, imprese, università, scuole, fondazioni, pubbliche amministrazioni, fondi pensioni, associazioni di consumatori, casse previdenziali e realtà del mondo assicurativo.

In particolare, l'ultima edizione del Mese dell'Educazione Finanziaria (ottobre 2021) ha dedicato molteplici iniziative al pubblico femminile, di cui molte rivolte direttamente alle donne, altre in generale alle famiglie, quindi solo indirettamente alle donne, ma con tematiche di particolare rilevanza per il mondo femminile, come la pianificazione del budget familiare. Inoltre, se si considerano tra tutti gli eventi del Mese anche quelli dedicati agli adulti e/o all'imprenditoria femminile, l'azione di

sensibilizzazione sui temi di educazione finanziaria nei confronti delle donne può considerarsi molto elevata. L'emergenza sanitaria ha costretto tutti gli organizzatori a ripensare alle modalità di fruizione di questi eventi formativi, che si sono svolti per la quasi totalità via webinar, mediante collegamento da remoto. Nonostante tali difficoltà, il numero di eventi realizzati e l'ampia partecipazione hanno evidenziato l'interesse per i temi dell'educazione finanziaria, e hanno confermato l'ottima cooperazione del Comitato con stakeholders pubblici e privati, anche nell'ottica di promuovere iniziative volte ad arginare il divario di genere.

II - La campagna informativa "EDUFIN"

Nel 2021 è stata lanciata, grazie al contributo di risorse del Ministero per lo Sviluppo Economico provenienti da sanzioni Antitrust, una campagna di comunicazione nazionale articolata in due macroaree, product placement e campagna pubblicitaria, con l'obiettivo di:

- sensibilizzare i gruppi vulnerabili sull'importanza di accrescere le proprie conoscenze sui temi finanziari, assicurativi e previdenziali per una gestione consapevole delle proprie risorse, la protezione dai rischi e una pianificazione delle necessità connesse al proprio futuro e a quello dei propri cari;
- diffondere conoscenze e buone pratiche in ambito economico-finanziario assicurativo e previdenziale;
- promuovere la conoscenza della missione pubblica e sociale del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria;
- sollecitare la consultazione del portale internet per approfondire www.quellocheconta.gov.it.

Tra i target principali identificati dall'offerta di product placement ci sono le donne di età da 35 a 65 anni, titolo di studio inferiore alla laurea, residenza in Italia, ma soprattutto sud e isole, reddito medio-basso. I temi affrontati sono stati**:**

Importanza della pianificazione finanziaria (risparmio, investimenti, prestiti, previdenza, assicurazioni) per:

- prendersi cura delle proprie finanze (connessione decisioni e benessere finanziario)
- progettare il futuro (rientrano investimenti, prestiti, risparmio, previdenza e assicurazioni)
- fare scelte finanziarie consapevoli (rientrano risparmio, prestiti e investimenti, ma anche assicurazioni e previdenza)
- affrontare gli imprevisti (rientrano risparmio, prestiti, assicurazioni)
- cross cutting issues: digitalizzazione (opportunità e rischi); crisi economica e pandemia.

Il product placement è stato realizzato in prevalenza in trasmissioni seguite da pubblico femminile come Uno Mattina, Uno Mattina in famiglia, Uno Mattina Estate; sono stati inseriti contenuti di educazione finanziaria anche nella soap opera "Un posto al sole".

Per quanto riguarda la campagna pubblicitaria, tra i target principali troviamo le donne di età da 35 a 80 anni, con tutti i titoli di studio, residenza in Italia, ma soprattutto sud e isole e tutte le fasce di reddito. I temi affrontati sono stati i medesimi individuati per il placement al fine di dare maggiore forza al messaggio complessivo. "*L'ABC della finanza – Conoscere dà i suoi frutti*" è stato lo slogan della campagna che ha beneficiato anche della collaborazione con il Dipartimento per l'Informazione e l'Editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La mascotte protagonista della campagna è una donna, Sofia, che, coltivando la conoscenza dei concetti base della finanza, delle assicurazioni e della previdenza, impara a fare scelte consapevoli, ad affrontare gli imprevisti e a costruire un futuro più sereno[373].

Sempre nel 2021 sono stati realizzati, nell'ambito di un progetto finanziato dall'Unione Europea tramite il programma di Sostegno alle Riforme Strutturali, e pubblicati su sito del Comitato cinque video-tutorial[374] che contengono suggerimenti finanziari semplici, ma fondamentali per il nostro benessere finanziario presente e futuro. Protagonista dei 5 episodi è sempre Sofia, una giovane donna alle prese con domande comuni a tutti noi: quanto spendere per una vacanza, dove destinare il trattamento di fine rapporto, come chiedere un prestito, come stipulare una polizza assicurativa, come investire i risparmi.

È stata anche realizzata una webserie di undici episodi, "Civico 101, Via delle Finanze", messa a disposizione sul sito e sul canale YouTube del Comitato, oltre che pubblicata a puntate sul sito di Corriere.it. La webserie racconta le avventure di un gruppo di condomini – donne e uomini, giovani e meno giovani - che devono affrontare tante decisioni finanziarie: la pianificazione per l'arrivo di un figlio, il finanziamento di una nuova impresa, gli investimenti, l'assicurazione della macchina e il risparmio per la pensione. I protagonisti sono una giovane imprenditrice, Nina, che progetta una rete di alveari urbani per la produzione e la vendita a chilometro zero di miele biologico, e Diego, un professore di finanza, sempre pronto ad aprire la sua porta a chi bussa in cerca di suggerimenti.

III - La Global Money Week (GMW)

Dal 22 al 28 marzo 2021 si è svolta la nona edizione della Global Money Week (GMW), manifestazione internazionale promossa dall'OCSE, la prima coordinata per l'Italia dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, che ha accolto oltre 80 eventi. Il tema di questa edizione è stato: "Prendetevi cura di voi, prendetevi cura dei vostri soldi!" (*Take care of yourself, take care of your money!*), un tema importante che collega la corretta gestione delle proprie finanze alla capacità di soddisfare le proprie esigenze e fronteggiare situazioni complesse che incidono sul benessere finanziario, presente e futuro. In particolare, nella settimana della GMW sono stati molti gli eventi rivolti ai ragazzi con alcune iniziative specifiche per le giovani donne, fra cui, ad esempio, la presentazione di strumenti adatti alla pianificazione delle spese[375]. Inoltre, in occasione della Festa delle Donne, l'8 marzo 2021, è stata condotta una iniziativa dedicata alle giovani donne, suddivisa in due

[373] http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/rassegna/Rassegna-Stampa/news_136.html
[374] http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/rassegna/Rassegna-Stampa/news_129.html
[375] Si veda ad esempio:
http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/global_money_week/eventi_2021/event_20210308143342.html

parti: nella prima parte c'è stato il coinvolgimento di una docente impegnata nell'introduzione dell'educazione finanziaria nelle scuole[376] e, nella seconda parte, di due studentesse[377].

Risorse finanziarie dedicate alle iniziative in favore delle donne

Le spese direttamente riconducibili alla realizzazione delle iniziative sopra esposte hanno inciso, nel 2021, per circa il 20 per cento degli stanziamenti finanziari a disposizione del Comitato[378] registrando un incremento rilevante rispetto al 2020 quando la percentuale era pari al 9,6 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 poiché realizzate in collaborazione con enti privati. Nel caso del Mese dell'Educazione Finanziaria, per esempio, i promotori di eventi non ricevono alcun contributo per la propria iniziativa ma hanno il supporto del Comitato in termini di visibilità e promozione degli eventi nonché la messa a disposizione di gadget e materiali informativi, offerti indistintamente a tutti i partecipanti ammessi nel calendario.

Riquadro I.V.IV – Il linguaggio per la parità di genere: esempi dall'Agenzia delle Entrate e dalle Amministrazioni centrali dello Stato

In collegamento con il precedente riquadro che inquadra l'uso in ambito accademico di un linguaggio inclusivo, si approfondisce anche la necessità di costruire una visione pienamente inclusiva e non discriminatoria delle differenze di genere nella pubblica amministrazione che passa attraverso la rimozione di fraintendimenti del linguaggio da cui deriva la necessità di dotarsi, anche nei processi amministrativi, di un linguaggio coerente e rappresentativo della parità di genere.

IL CONTESTO

A distanza di trentacinque anni da quando la linguista Alma Sabatini pubblicò per conto della Presidenza del Consiglio dei ministri le "*Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*" e "*Il Sessismo nella lingua italiana*"[379], sempre più amministrazioni pongono attenzione sull'utilizzo del linguaggio nella redazione dei propri atti e documenti[380]. Le proposte di Alma Sabatini trovarono subito riscontro del *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche* pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (1993)

[376] http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/rassegna/Rassegna-Stampa/news_120.html
[377] http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/rassegna/Rassegna-Stampa/news_121.html
[378] 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.
[379] Questi lavori a cura di Alma Sabatini hanno rappresentato il riconoscimento del linguaggio come uno strumento di azione politica all'interno del processo per la realizzazione della parità di fatto, cioè dell'eguaglianza delle possibilità di ciascun individuo di entrambi i sessi di realizzarsi appieno in ogni campo.
[380] Ne sono esempio le "*Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*" pubblicate nel 2018.

e nel *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio,* a cura di Alfredo Fioritto (1997).

In accordo con le indicazioni fornite dalla Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" e dalla Direttiva 2/2019, emerge la necessità e volontà di utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio e di avviare percorsi formativi sulla cultura di genere. Le amministrazioni contribuiscono in prima linea per attuare una politica di promozione delle pari opportunità[381]. In questo quadro, assume un ruolo non trascurabile la più recente Sentenza n. 131/2022 della Corte costituzionale attraverso la quale sono dichiarate illegittime le norme che attribuiscono automaticamente il cognome del padre ai figli. I giudici hanno sottolineato come l'automatismo bocciato non trovasse alcuna giustificazione né nell'articolo 3 della Costituzione, sul quale si fonda il rapporto tra genitori uniti nel perseguire l'interesse dei figli, né nel coordinamento tra principio di uguaglianza e "finalità di salvaguardia dell'unità familiare".

Nel 2020, in attuazione del Piano Triennale di azioni positive dell'Agenzia delle Entrate, l'Agenzia e il Comitato Unico di Garanzia hanno promosso la produzione e pubblicazione delle *Linee Guida per l'uso del linguaggio*, al fine di contribuire all'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile. A partire dalla fine di gennaio 2021 è stato avviato un ciclo di seminari e webinar dal titolo "*Le parole giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio"* con l'obiettivo di informare le persone e sensibilizzarle a diffondere una cultura che abbia al centro il rispetto, la persona e la gentilezza e di assumere consapevolezza e responsabilità della rilevanza delle parole con cui si veicolano messaggi. Entro la fine del 2022, inoltre, l'Agenzia condurrà un'analisi a campione dei documenti prodotti, per verificare l'effettiva acquisizione dei principi diffusi con la campagna di informazione e sensibilizzazione.

LE LINEE GUIDA

Le Linee Guida sono nate a partire dalla consultazione di studi e manuali, con particolare attenzione ai dettami dell'Accademia della Crusca, maggior punto di riferimento della linguistica e filologia italiana. Il documento vede, oltre alla presentazione del Direttore dell'Agenzia e della Presidente del CUG, anche una prefazione della Consigliera Nazionale di Parità e una del Presidente dell'Accademia della Crusca e si pone come un testo di orientamento utile per tutti coloro che percepiscono l'esigenza di un linguaggio corretto e declinato nel genere. Le Linee Guida mirano a promuovere una riflessione partecipata sull'uso del linguaggio all'interno dell'organizzazione e all'acquisizione di nuove sensibilità. Al contempo esse possono anche essere viste come un vademecum di semplice consultazione per quanti ritengono che una maggiore consapevolezza degli usi linguistici possa contribuire a rafforzare l'uguaglianza di genere, contrastare gli stereotipi sessisti e favorire il rispetto delle differenze[382].

Come sottolinea nella prefazione Claudio Marazzini, Presidente dell'Accademia della Crusca, le *Linee Guida* sono un testo di orientamento equilibrato, condivisibile ed estremamente chiaro. Il testo illustra alcune strategie comunicative – di tipo grammaticale, lessicale e sintattico – utili per l'uso di un linguaggio in grado di valorizzare le differenze di genere. Le indicazioni sono molteplici, tra cui l'utilizzo della forma femminile ogniqualvolta ci si riferisca ad una donna, l'anteposizione dell'uso dell'articolo ai

[381] Agenzia delle Entrate; *Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023*; gennaio 2021

[382] Agenzia delle Entrate, CUG Agenzia delle Entrate; *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*; 2020 (aggiornamento Maggio 2022)

nomi invariabili (es. la giudice, la parlamentare, un'ufficiale), la declinazione dei termini di comunicazioni e lettere in base al genere della persona (es. intestazione *alla dottoressa XY* oppure *al dottor XY*) e lo sdoppiamento esteso (es. invece di *ricercatore/ice* è preferibile *il ricercatore e la ricercatrice*).

☹ INVECE DI...	☺ È PREFERIBILE
Chiara Appendino, sindaco di Torino	Chiara Appendino, sindaca di Torino
Maria Rossi, funzionario pubblico	Maria Rossi, funzionaria pubblica
Luciana Lamorgese, attuale ministro dell'Interno, è stata prefetto di Milano	Luciana Lamorgese, attuale ministra dell'Interno, è stata prefetta di Milano
Maria Bianchi, consigliere regionale	Maria Bianchi, consigliera regionale
Anna Rossi, revisore contabile	Anna Rossi, revisora contabile
Teresa Cataldo, ambasciatore d'Italia in Francia	Teresa Cataldo, ambasciatrice d'Italia in Francia

L'opuscolo contiene anche indicazioni su espressioni da evitare (es. preferire *i diritti umani/della persona* ai *diritti dell'uomo*) e riporta esempi di riscrittura dei testi dell'Agenzia utili per comprendere l'applicazione delle linee guida.

☹ INVECE DI...	☺ È PREFERIBILE
IL DIRETTORE REGIONALE DISPONE L'avvio della procedura per l'individuazione dei dipendenti della Dr beneficiari dei permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio (...) Gli interessati dovranno produrre apposita istanza (...)	IL DIRETTORE REGIONALE DISPONE L'avvio della procedura per individuare il personale della Dr ammesso a beneficiare dei permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio (...) I colleghi e le colleghe che intendono partecipare dovranno produrre apposita istanza (...)

Affinché queste indicazioni siano efficaci, la loro adozione, come sottolineato dalla linguista Anna Maria Thornton, non devono essere applicate meccanicamente, devono invece tenere conto del tipo di testo e della parte di testo che si intende modificare, della compresenza di più referenti, del tipo di destinatario, della funzione comunicativa e di altre specificità. Gli interventi sui linguaggi discriminanti dei testi amministrativi non possono tradursi nel solo inserimento delle forme femminili accanto alle corrispondenti maschili, né nella comprensione dei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, bensì nella conoscenza del *quando, come* e *dove* intervenire[383]. L'Agenzia riporta, inoltre, un breve

[383] Robustelli C., Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo con appendice di testi discussi durante un corso di formazione presso il comune di Parma e proposta di riscrittura, 2021

vocabolario di genere che, a mero titolo esemplificativo, rappresenta una serie di termini spesso utilizzati negli uffici, con la rispettiva declinazione al femminile.

Le Linee Guida pubblicate dall'Agenzia delle Entrate, si inseriscono in un contesto di forti richiami alla revisione della tradizione androcentrica, in cui la donna risulta spesso nascosta "dentro" il genere grammaticale maschile[384]. Fino alla fine degli anni Ottanta, infatti, l'idea di parità sembrava implicare un adeguamento della donna al modello maschile, idea riscontrabile anche nell'utilizzo del linguaggio: per le donne che raggiungevano posizioni professionali o occupavano ruoli istituzionale di prestigio, ad esempio, il plurale maschile era l'unica forma usata, rappresentativa della *tanto sospirata parità*[385]. Tuttavia, come evidenzia Cecilia Robustelli, linguista e accademica italiana, il genere "neutro" in italiano non esiste. L'italiano, a differenza del latino o dell'inglese, esprime il genere a livello morfologico e sintattico e tutti i nomi hanno un genere, femminile o maschile che si riverbera nella declinazione di aggettivi, articoli e verbi al participio passato[386].

L'introduzione del concetto di *gender mainstreaming* ha implicato una rilettura del concetto di parità, in quanto ha richiesto – e richiede – il riconoscimento delle differenze di genere e un impegno per la costruzione dell'identità di genere. In questo processo è stato riconosciuto un ruolo fondamentale al linguaggio, che ha la capacità di affermare la presenza delle donne attraverso un utilizzo della lingua volto a renderle visibili, per poterne poi riconoscere le differenze di genere. La struttura della lingua italiana offre tutti gli strumenti utili a nominare le donne in modo paritario rispetto agli uomini attraverso la regolare declinazione secondo le classi nominali, il problema del linguaggio discriminatorio è quindi da attribuire ad una resistenza culturale a riconoscere la presenza delle donne nei luoghi di potere o tradizionalmente appannaggio maschile.

All'interno di una realtà in cui la grammatica offre tutti gli strumenti utili a rendere visibili le donne, e in modo simmetrico rispetto agli uomini, il documento dell'Agenzia delle entrate si pone come una guida pratica ed esplicita verso un utilizzo consapevole della lingua, necessario per contribuire ad una più adeguata rappresentazione pubblica del ruolo della donna nella società e alla sua effettiva presenza nella rappresentanza della cittadinanza italiana.

L'USO DEL LINGUAGGIO NELLA DOCUMENTAZIONE UFFICIALE DELLE AMMINISTRAZIONI CENTRALI DELLO STATO

L'esame dei questionari relativi alle Politiche del personale delle amministrazioni, all'interno dell'*Appendice II Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere*, ha permesso di raccogliere informazioni sull'utilizzazione di un linguaggio inclusivo nei documenti ufficiali e nelle considerazioni delle amministrazioni centrali. Il Miur ha rappresentato nell'ambito del Pola 2021-2023 e più dettagliatamente attraverso delle linee guida adottate nel 2018[387] per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del ministero un tentativo di fornire all'uso del linguaggio una disciplina positiva dotata di un qualche grado di compiutezza. Si evidenzia da parte del

[384] Robustelli C., *Infermiera sì, ingegnera no?* in https://accademiadellacrusca.it , 2013

[385] Robustelli C., Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo con appendice di testi discussi durante un corso di formazione presso il comune di Parma e proposta di riscrittura, 2021

[386] Giusti G., *Lingua e genere fra grammatica e cultura,* Economia della cultura, 4, 2019

[387] https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_%20per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version

Miur che tali linee guida rappresentano uno strumento semplice e chiaro per l'uso corretto del genere grammaticale nel linguaggio amministrativo della propria amministrazione. Attraverso l'uso corretto del genere grammaticale e su come tener conto del maschile e del femminile nei testi amministrativi il linguaggio può offrire un modo molto concreto per rafforzare l'uguaglianza di genere e favorire il rispetto delle differenze nell'ambito del sistema istruzione.

Queste linee guida non sono altro che l'attuazione di quanto previsto nell'articolo 1, comma 16, della legge 107 del 2015 che prevede la promozione nelle scuole di ogni ordine e grado dell'educazione alla parità tra i sessi e la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, e nel Piano nazionale presentato nel 2017 dal Ministro della pubblica istruzione "*per promuovere nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione al rispetto, per contrastare ogni forma di violenza e discriminazione e favorire il superamento di pregiudizi e disuguaglianze, secondo i principi espressi dall'articolo 3 della Costituzione italiana*". Il Piano presenta un intero paragrafo dedicato all'uso del femminile e il maschile nel linguaggio, il cui uso consapevole è fondamentale per la diffusione della cultura del rispetto, con l'obiettivo di arrivare a un reale superamento delle disuguaglianze e dei pregiudizi.

Le linee guida, partendo da una precedente edizione delle stesse linee Guida del 2012, hanno sottolineato la necessità che gli interventi sui testi devono essere effettuati non in modo meccanico ma ponderato dopo un'attenta ricognizione e, successivamente, attraverso una valutazione funzionale del tipo di testo sul quale si deve intervenire. Inoltre, nelle linee emerge la necessità di tener conto del tipo di testo e della parte del testo che si intende modificare (intestazione, firma, corpo del testo); della esplicitezza o meno del genere del referente; della compresenza di più referenti; del tipo di destinatario; degli obiettivi comunicativi. Ci si sofferma, inoltre, sulla possibilità di determinare con l'opportuno equilibrio e, quindi, di scegliere la modalità di intervento più adatta (esplicitazione delle forme maschili e femminili, lessicalizzate o mediante marche desinenziali e/o suffissali specifiche; uso del maschile inclusivo; riformulazione integrale del testo sulla base della funzione e dell'intenzione comunicativa propria dei singoli tipi testuali considerando la volontà di salvaguardare il livello di leggibilità e di efficacia comunicativa dei testi.

Un'altra amministrazione che ha posto l'esigenza di una maggiore attenzione all'uso del linguaggio nei testi amministrativi è il Ministero dello sviluppo economico che nell'ambito del PTAP 2020-2022 fa esplicito riferimento nell'analisi delle criticità e dei fabbisogni ad una "scarsa sensibilità al linguaggio amministrativo in ottica di genere" e alla conseguente necessità di adottare Linee guida interne per l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni.

Anche il Ministero delle politiche agricole forestali sottolinea, nel proprio Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019, che la situazione creata dalla pandemia ha prodotto effetti da governarsi tanto sul fronte dell'organizzazione del lavoro, quanto dei bisogni, delle relazioni interpersonali e dei *linguaggi*. E a questo riguardo il Comitato unico di garanzia (CUG) nell'ambito del monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTAP raccomanda all'Amministrazione la realizzazione di interventi formativi anche in tema di linguaggio di genere rivolgendosi ad un più ampio numero di unità di personale.

Riquadro I.V.V – Riflessioni sull'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo in ambito accademico[388]

Patrimonio di tutte e tutti i parlanti, memoria del passato e strumento per denominare il presente con i cambiamenti di cui esso è portatore, la lingua rappresenta il mezzo più potente a disposizione di una comunità per dare forma alle idee e ai pensieri, per costruire socialmente ed eticamente la realtà, descrivendola attraverso le unità lessicali ritenute più opportune, per esprimere sensazioni, sentimenti, intenzioni e desideri attraverso forme che attingano dal repertorio linguistico di cui la lingua stessa dispone. Tramite la parola, è possibile modificare il modo di osservare e rappresentare il mondo. Nel corso dei secoli, si è potuto dare forma a nuove scoperte e inimmaginabili progressi tecnico-scientifici, si è riusciti a preservare la memoria del passato e, grazie alla forma scritta, a conoscere le culture di un tempo, indagandone gli usi, i costumi e le abitudini che costituiscono, nel loro complesso, la ricchezza dell'umanità.

In quanto strumento di rappresentazione della società di un determinato periodo storico, la lingua ha il compito di veicolare in maniera fedele l'immagine di chi, in quella lingua, si identifica come parlante, fungendo da testimone dei cambiamenti sociali che nel quotidiano sono in corso di realizzazione. In un momento storico che vede crescere la presenza femminile in tutti gli ambiti della società come costante e non come eccezione, la rappresentazione del genere nel discorso attraverso la lingua costituisce motivo di particolare attenzione nel dibattito pubblico attuale e, soprattutto, nella sfera comunicativa istituzionale. Rendere visibile e rispettare il genere di appartenenza della persona sono, infatti, di fondamentale rilevanza in una comunicazione quale quella istituzionale in cui la tutela dei diritti, in primis del principio costituzionale di eguaglianza, così come sancito dall'articolo 4 della Costituzione italiana, deve essere sempre garantita. In effetti, mentre nella sfera individuale e privata, ma anche nella semplice comunicazione quotidiana, le scelte espressive sono lasciate alla singola persona, che è responsabile del linguaggio che ritiene di voler utilizzare, nella comunicazione istituzionale, tanto scritta quanto orale, è imperativo ricorrere a strategie linguistiche consapevoli atte a rappresentare un uso della lingua più sensibile e attento alla tematica dell'inclusività.

In tali direzioni, grazie alla collaborazione fruttuosa ed efficace di competenze provenienti da distinte aree disciplinari e ambiti di conoscenza, si sono mosse numerose istituzioni pubbliche – locali, nazionali ed internazionali – così come organizzazioni sovranazionali di diversa natura con l'obiettivo di dotarsi e di adottare documenti nei quali siano indicati i principi metodologici e le strategie per l'utilizzo di un linguaggio amministrativo inclusivo in linea con le indicazioni provenienti a livello nazionale ed europeo. Il linguaggio inclusivo, attraverso il quale si vuole rappresentare una parità di genere sempre più auspicabile nella sfera sociale e soprattutto lavorativa, dove le donne occupano con sempre maggiore frequenza ruoli apicali, è, difatti, al centro dell'Agenda 2030[389] delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, Obiettivo n. 5 "Achieve gender equality and empower all women and girl[390]), in linea con i principi della Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne del 1979, ratificata in Italia con Legge n. 132 del 14 marzo 1985, secondo la quale gli Stati si impegnano ad "astenersi da qualsiasi atto o pratica discriminatoria nei

[388] Il presente paragrafo è stato redatto dal Prof. Claudio Grimaldi, Presidente dell'Associazione Italiana per la Terminologia - Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

[389] In Horizon 2030 l'eguaglianza di genere è un tema trasversale che attraversa tutte le aree strategiche per la costruzione di uno sviluppo sostenibile

[390] Per i target attesi, cfr. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality (ultima consultazione: 06 luglio 2022).

confronti della donna ed agire in maniera da indurre autorità ed enti pubblici a conformarsi a tale obbligo" e a "prendere ogni misura adeguata per eliminare la discriminazione praticata nei confronti della donna da persone, organizzazioni o enti di ogni tipo". Degne di nota sono le più recenti direttive, risalenti all'inizio degli anni Duemila, relative alle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 2007. Seguono, a livello europeo, la direttiva dell'Unione europea riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e le Linee guida del 2008 circa la neutralità di genere nel linguaggio usato dal Parlamento europeo, una delle prime organizzazioni internazionali ad adottare linee guida multilingue sulla neutralità di genere nel linguaggio. Da allora, molte altre istituzioni e organizzazioni hanno adottato orientamenti simili e pratici per l'uso di un linguaggio equo e inclusivo sotto il profilo del genere tramite una serie di documenti volti a promuovere tali pratiche linguistiche, tra i quali è opportuno citare le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR del 2018, aventi lo scopo di fornire indicazioni per una revisione dei documenti prodotti nelle amministrazioni pubbliche.

Quest'ultimo testo riveste un ruolo fondamentale per orientare le scelte operate in ambito accademico nazionale relativamente alla visibilità del genere nella comunicazione istituzionale: l'Università, in quanto luogo deputato alla produzione, alla trasmissione e alla condivisione della conoscenza, rappresenta una microsocietà a tutti gli effetti, dove il fondamento del profilo civico e culturale delle nuove generazioni, lontano da pregiudizi e stereotipi, deve realizzarsi in un'ottica di inclusione e di rappresentatività del genere che il linguaggio contribuisce profondamente a creare, concretizzando l'uguaglianza dei generi e il riconoscimento delle pari opportunità.

Negli ultimi anni gli Atenei italiani sono stati particolarmente attenti nel dotarsi di linee strategiche di azione pluriennali e di documenti funzionali all'adozione di principi metodologici e strategie per il ricorso a un linguaggio amministrativo inclusivo. Tali azioni risultano in linea tanto con i compiti affidati internamente ai Comitati Unici di Garanzia (CUG), promotori di numerose iniziative volte a incentivare il benessere delle diverse componenti della comunità accademica e a sensibilizzare su ampia scala relativamente a temi di particolare interesse sociale, quanto con la raccomandazione della CRUI, risalente al 2017, circa la redazione del Bilancio di Genere, nonché con la raccomandazione contenuta nel documento del MIUR "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca", del 2018. In questa stessa direzione va anche la richiesta del 2020 della Commissione europea di adozione, in tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe, di un Gender Equality Plan, da inserire nelle linee di azione previste all'interno dei Piani di Azioni Positive (PAP), già contemplati dalla normativa italiana.

Alla luce di questa ricca documentazione e delle indicazioni provenienti a livello nazionale e internazionale, numerosi Atenei italiani si sono dotati di Linee guida e Vademecum per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale e per l'utilizzo di un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo. Tali documenti, che si accompagnano spesso a corsi di formazione rivolti all'intera comunità accademica, propongono soprattutto principi e interventi che vanno a impattare linguisticamente il livello del lessico, della morfo-sintassi e del testo (bandi di concorso, frontespizi di tesi di laurea, decreti, regolamenti, direttive, comunicazioni e avvisi di frequente circolazione in ambito accademico) nell'ottica della promozione di strategie che diano visibilità al genere femminile e che siano inclusive di entrambi i generi. Nello specifico, gli interventi proposti riguardano principalmente: i) l'uso della doppia forma che possa dare spazio sia alla forma femminile sia a quella maschile ("tutte le professoresse e

tutti i professori"); ii) l'eliminazione di termini esclusivamente maschili usati per riferirsi ad entrambi i generi; iii) la promozione dell'uso di forme femminili di professioni e qualifiche per rivolgersi alle donne (ad esempio, "direttrice", "rettrice"); iv) il ricorso a termini epiceni o ambigenere o ancora a termini opachi rispetto al genere ("il personale docente"); v) l'utilizzo di perifrasi ("persona", "individuo"), nomi collettivi ("la comunità studentesca"), riformulazioni con pronomi indefiniti e relativi o tramite l'uso a livello frasale della forma passiva ("la domanda deve essere presentata") e della forma impersonale ("si deve inviare l'e-mail").

Gli interventi descritti non hanno un impatto notevole sull'economia della lingua né sulla dimensione testuale nella quale tali accorgimenti linguistici sono accolti e, pertanto, possono essere adottati senza particolare difficoltà da tutta la comunità accademica. Le Linee guida finora elaborate si configurano, inoltre, come dei documenti "aperti", soggetti quindi ad aggiornamenti e revisioni sulla base della dinamicità della lingua stessa, strumento al servizio delle mutevoli esigenze della comunità linguistica.

Anche se molti passi devono essere ancora compiuti affinché l'utilizzo di un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo sia sistematico, il ricorso alle strategie linguistiche descritte, attente e rispettose di tutte le differenze, è da promuovere con fermezza e chiarezza nella comunicazione istituzionale, e soprattutto in quella accademica, per sensibilizzare a valori come l'uguaglianza e la valorizzazione delle differenze, in un'ottica nella quale il maschile generico, presunto neutro e universale, non rappresenta più l'intera comunità linguistica della società contemporanea.

Le donne italiane laureate tra i trenta e i trentaquattro anni sono in leggera diminuzione rispetto al 2020, dopo un aumento costante dal 2006 e sono di più rispetto agli uomini

L'università italiana si caratterizza per una maggiore presenza di donne che conseguono almeno il titolo universitario triennale rispetto agli uomini. Sono di meno, però, le iscritte e le laureate alle discipline STEM che possono garantire carriere lavorative più remunerate e di maggiore responsabilità.

In Italia le donne tra i trenta e i trentaquattro anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale della stessa fascia di età sono il 33,3 per cento nel 2021[391]. Sono in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente (34,3 per cento nel 2020) e in costante aumento rispetto al 2006, pari a più di 12 punti percentuali. Gli uomini tra i trenta e i trentaquattro anni con un titolo universitario sono di meno: nel 2021, sono il 20,4 per cento e sono in lieve riduzione rispetto al 2020, quando erano il 21,4 per cento. Anche per gli uomini, la quota è aumentata nel tempo, registrando un +6,2 punti percentuali dal 2006.

Osservando i valori medi dell'Europa a 27 Stati, le donne europee con un titolo universitario sono di più degli uomini e con percentuali superiori rispetto alle italiane: le donne laureate sono il 47,0 per cento e gli uomini il 36,3 per cento. Anche in Europa, i valori sono in aumento nel tempo. Per le donne abbiamo un +0,8 punti percentuali dal 2020 e un +16,1 punti percentuali dal 2006; gli uomini laureati sono aumentati, rispettivamente, di 0,3 punti percentuali e di 11,2 punti percentuali) (Figura 1.5.23).

[391] Nella percentuale sono considerate le persone che hanno conseguito almeno un titolo di laurea triennale. Secondo la classificazione internazionale dei titoli di studio ISCED (International Standard Classification of Education), sono i livelli dal 5 a 8: Level 5 – Short-cycle tertiary education Level; 6 – Bachelor's or equivalent level; Level 7 – Master's or equivalent level; Level 8 – Doctoral or equivalent level. Fonte Eurostat - Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS) - edat_lfse_03 https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm

Le studentesse universitarie iscritte alle facoltà delle discipline STEM sono ancora poco numerose, seppure in aumento, mentre il numero maggiore di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca è nell'area STEM (45,8 per cento delle donne dottorate), in aumento rispetto al 2020 (+2,6).

La maggioranza dei corsi di laurea ha una prevalenza di iscritte donne e sono in gran parte relative alle discipline umanistiche e sociali. Nell'anno accademico 2020-2021 i corsi di laurea con una prevalenza d'iscritti femminile sono il 42,6 per cento (in diminuzione rispetto al 2019-2020 dove si attestavano al 44,8 per cento), mentre quelli con una prevalenza di studenti maschi sono il 31,6 per cento (28,8 per cento nel 2019-2020). Il restante 25,9 per cento dei corsi si può considerare neutrale (26,4 per cento nel 2019-2020). Le studentesse sono nettamente meno numerose **nell'area STEM**[392] dove il 57,0 per cento dei corsi è a prevalenza maschile e i corsi a prevalenza femminile sono il 19,6 per cento. Le studentesse hanno una grande presenza in **ambito umanistico e sociale**[393] (60,6 per cento) e nelle altre discipline[394] (45,8 per cento). Da sottolineare come la quota degli studenti per le materie umanistiche e sociali sia solo il 12,6 per cento (Figura 1.5.24).

Il numero totale delle donne iscritte in generale alle università italiane nell'anno accademico 2020/2021 è pari a circa 1,0 milione di unità su un totale di 1,8 milioni di iscritti, e in aumento di circa 29 mila unità rispetto all'anno precedente. La dinamica di tali iscrizioni ha visto dapprima un importante calo degli iscritti, dal 2012/2013 (anno in cui si iscrissero 1,7 milioni di studenti) al 2015/2016 (1,6 milioni) quando il numero ha, invece, cominciato a risalire. Le studentesse rappresentano il **56,3 per cento degli iscritti** totali e sono iscritte soprattutto nelle discipline umanistiche e sociali. Il 61,7 per cento delle iscritte segue questo tipo di discipline mentre la quota delle iscritte relative all'area STEM è del 17,9 per cento (le iscritte alle rimanenti discipline rappresentano il 20,5 per cento delle studentesse); tali valori sono tuttavia in aumento rispetto agli anni precedenti (nel 2019/2020 la quota era pari al 17,8 per cento, nel 2012/2013 pari al 17,4 per cento). Per quanto riguarda gli studenti maschi, la situazione è leggermente più equilibrata; gli iscritti alle discipline umanistiche sono il 42,5 per cento; gli iscritti alle discipline STEM è in lieve in aumento, dal 38,9 del 2019/2020 per cento al 39,1 per cento del 2020/2021). Nel 2020/2021 gli studenti maschi, nell'area STEM, sono quasi il doppio rispetto alle studentesse, circa 306 mila ragazzi iscritti in queste discipline contro 180 mila ragazze, per un divario di genere pari a 126 mila iscritti. Rispetto all'anno precedente, il divario di genere è diminuito di circa 4,5 mila unità invertendo l'andamento degli ultimi anni che ha visto la differenza tra gli iscritti uomini e le iscritte donne nell'area STEM aumentare costantemente. Nel 2012/2013 il divario di genere ha registrato il valore minimo nel periodo 2012-2021, pari a 109 mila iscritti, e da questo anno (2020/2021) è salito di quasi 16 mila unità. La causa è l'aumento maggiore degli iscritti uomini (+26,0 mila unità tra il 2020/2021 e il 2012/2013) rispetto alle donne (+9,7 mila iscritte). Caso emblematico è il 2015/2016, quando le iscritte alle discipline dell'area STEM diminuivano di 473 iscritte, mentre gli studenti maschi aumentavano di oltre 2 mila unità. Tra il 2012/2013 e il 2014/2015, invece, il numero di iscritti era in diminuzione costante, ma la riduzione delle studentesse era sempre più elevata degli studenti. La situazione è inversa per quanto riguarda gli iscritti considerando tutte le discipline. Le studentesse sono più degli studenti (1,0

[392] 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.

[393] 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.

[394] 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.

milioni contro quasi 784 mila). Nel 2020/2021 il divario è aumentato di quasi 29 mila unità. Il *trend* è in aumento dall'anno 2017/2018, dopo un costante calo (Figura 1.5.25).

Le caratteristiche appena descritte si riflettono nei risultati che riguardano i laureati. **Le studentesse che completano il percorso universitario sono più degli uomini.** Nel 2020 si sono laureate 196 mila studentesse e 148 mila studenti. Le donne che completano il percorso universitario sono più degli uomini sia nelle discipline umanistiche e sociali (dove sono più di 122 mila contro i quasi 66 mila dei ragazzi), sia nel gruppo delle altre materie (37 mila le laureate e 25 mila i laureati), come ad esempio quelle afferenti alla Medicina. **Nell'area STEM avviene l'opposto**. In questo ambito sono solo 36 mila le laureate, mentre i laureati sono oltre i 56 mila. L'ambito in cui le donne si laureano maggiormente è quello umanistico-sociale. Infatti il 62,4 per cento delle laureate proviene da questo tipo di percorso, mentre solo il 18,6 per cento delle laureate appartiene all'area STEM. Sono risultati in linea con quelli riguardanti gli iscritti e commentati sopra (Figura 1.5.26).

In generale, la situazione dei laureati non ha subito rilevanti modifiche rispetto agli anni precedenti. Dopo un calo dei laureati nel 2015 (308 mila nel 2013, 308,1 mila nel 2014 e 305,1 mila nel 2015), il numero dei laureati è cresciuto costantemente, passando da 312 mila nel 2016 fino ad arrivare a 345 mila nel 2020. Per le laureate, il calo è stato più netto tra il 2014 e il 2015 (da 182 mila a 178 mila), a cui è seguito un costante incremento fino a 196 mila nel 2020.

Le lauree nell'area STEM hanno un'importanza particolare. Laurearsi in queste materie influenza il percorso professionale, permettendo di accedere a professioni con remunerazioni più alte; dunque, il divario di genere in questo ambito ha effetto diretto sul divario salariare tra donne e uomini. Nel 2020, **il 37 per cento degli iscritti nelle discipline dell'area STEM sono studentesse**. Il divario di genere è aumentato costantemente nel tempo, con l'eccezione di alcuni anni. Nel 2020 la differenza è pari a 25,9 punti percentuali, mentre nel 2019 era pari a 27,2 punti percentuali (diminuito di quasi 1,3 punti percentuali) a fronte del divario del 2012 che era pari a 24,3 punti percentuali +1,6 punti percentuali). Questo aumento è dipeso dall'incremento della quota delle donne contemporaneamente all'aumento di quella degli uomini, che però risulta quasi tre volte superiore a quella delle donne (Figura 1.5.27).

Il divario di genere continua a essere ben visibile anche rapportando il numero dei laureati nell'area STEM al totale della popolazione residente tra i 20 e i 29 anni. Il divario è pari a 3,4 punti percentuali nel 2020 (stesso valore del 2019), ed è cresciuto negli anni, considerando che nel 2008 era pari a 0,6 punti. Ciò è dovuto soprattutto a una crescita del numero delle laureate molto più lenta rispetto a quella dei colleghi maschi. Infatti, le laureate nell'area STEM sono passate da 4,9 punti nel 2008 a 6,1 nel 2020, mentre i laureati erano già a 5,5 nel 2008 e sono arrivati a 9,5 nel 2020 (Figura 1.5.28).

Nel 2020, la maggior parte delle donne che conseguono il titolo di **dottore di ricerca** sono nell'area STEM (45,8 per cento), mentre per gli uomini la percentuale di dottorati nell'area STEM è del 60,9 per cento. I valori, rispetto all'anno precedente, sono in aumento: per le donne (43,2 per cento nel 2019, + 2,7 punti percentuali), e pressoché costanti per gli uomini: nel 2019 erano il 60,2 per cento (+ 0,7 punti percentuali). Ciò si traduce in un decremento del divario di genere che nel 2020 raggiunge il livello di 15,1 punti percentuali, diminuendo rispetto ai 17,0 punti del 2019, valore più alto del periodo considerato (Figura 1.5.29).

In ambito umanistico e sociale, nel 2020, rispetto all'anno precedente, la quota delle donne con il titolo di dottorato si è ridotta. Attualmente sono il 33,3 per cento mentre nel 2019 erano il 34,6 per cento (-1,3 punti percentuali) come anche è aumentata la quota delle altre discipline. Nel 2020 sono quasi il 21

per cento, rispetto al 22,3 per cento dell'anno precedente. Per l'andamento degli uomini con lo stesso titolo: diminuiscono per le discipline umanistiche che nel 2020 sono il 26,3 per cento del totale contro il 27,1 per cento registrato nel 2019 (-0,8 punti percentuali) mentre per le altre discipline sono il 12,8 per cento nel 2020, in leggero aumento rispetto al 12,7 per cento del 2019 (+0,1 punti percentuali) (Figura 1.5.30).

Le giovani donne laureate occupate nel 2021 sono il 65,4 per cento, di meno rispetto agli uomini e sono in aumento rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere è in diminuzione rispetto all'ultimo anno. Anche l'occupazione delle donne con un titolo di istruzione secondario è in leggero aumento.

Il passaggio al mercato del lavoro evidenzia le difficoltà dell'accesso delle donne al lavoro nonostante i titoli di studio acquisiti. Sia le donne laureate che quelle con un titolo di istruzione secondario sono occupate di meno rispetto agli uomini. Le giovani donne "*neet*" in Italia sono in diminuzione nel 2021, dopo un incremento nel 2020, e sono di più rispetto agli uomini.

Nel 2021, il tasso di occupazione dei giovani laureati o che hanno conseguito un dottorato, in Italia, è del 67,5 per cento ma con uno svantaggio per le donne per le quali è del 65,4 per cento rispetto agli uomini per i quali è del 70,7 per cento. Va notato che rispetto all'anno precedente il divario è diminuito di 1,7 punti percentuali, a causa di un contemporaneo incremento, seppur di diversa entità, del tasso di occupazione delle donne (+4,2 punti percentuali) e di quello degli uomini (+2,5 punti percentuali). Rispetto al 2006, entrambi i valori sono più bassi: quasi 0,6 punti percentuali le donne e 2,4 punti percentuali gli uomini. Il divario di genere, negli anni, ha avuto un andamento altalenante, con una tendenziale diminuzione nel tempo, il cui *trend* rivela un valore minimo nel 2019.

Tra i 27 Paesi dell'Unione europea il tasso di occupazione dei giovani laureati tra i 20 e i 34 anni è in media più alto dei valori italiani. Nel 2021, il tasso di occupazione delle donne è del 83,6 per cento e quello degli uomini di 86,4 per cento. Rispetto all'anno precedente, i valori mostrano un incremento (+1,3 punti percentuali sia per le donne che per gli uomini), mentre nel primo anno di osservazione, il 2006, i valori sono di 81,1 per cento per le donne e di 87,3 per cento per gli uomini. Secondo la media europea, il divario di genere è diminuito nel tempo, nel 2020 ha raggiunto il suo minimo storico pari a 2,5 punti percentuali. Solo in tre occasioni (2013, 2017, 2019) il divario italiano è stato più basso della media UE-27 (Figura 1.5.31).

In Italia, per l'anno 2021 il tasso di occupazione dei giovani con un titolo di istruzione secondario, post-secondario ma non terziario che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni è del 41,3 per cento per le donne e del 56,2 per cento per gli uomini. Tali valori sono in leggero aumento rispetto l'anno precedente (nel 2020: 41,0 per cento per le donne e 55,3 per cento per gli uomini).

In generale, in Italia, il tasso di occupazione giovanile ha avuto un andamento altalenante; i tassi più alti sono stati registrati negli anni 2006 e 2007 (rispettivamente 56 per cento e 56,3 per cento per le donne e 69,3 per cento e 67 per cento per gli uomini), mentre la flessione maggiore si è registrata nel biennio 2014/2015 quando il tasso di donne occupate era intorno al 35 per cento contro quello degli uomini pari al 40,5 per cento e al 45,1 per cento.

Il divario di genere, negli ultimi due anni, si è assestato sui 14,9 punti percentuali nel 2021 e 14,3 punti percentuali nel 2020 (nel 2006 era 13,3 punti percentuali).

Osservando la media europea, il tasso di occupazione con un titolo di istruzione secondario o post-secondario è sempre favorevole agli uomini (così come per l'Italia). Nel 2021, il valore di 69,7 per cento

per le donne e di 75,7 per gli uomini sono più alti rispetto al 2020 di oltre 2 punti percentuali (2,3 per le donne e 2,8 per gli uomini). Rispetto all'Italia, i valori medi europei, nel 2021, sono più alti di 19,5 punti percentuali per gli uomini e di 28,4 punti percentuali per le donne. La differenza rispetto al 2006 evidenzia un decremento per i tassi italiani, mentre per la media europea si ha un leggero incremento. Il divario di genere europeo, nel 2021, è di 6,0 punti percentuali, meno della metà di quello italiano (14,9 punti percentuali) e in riduzione rispetto ai primi anni considerati, la differenza con il divario di genere italiano è evidente nell'ultimo biennio (2020-2021) con quasi 9 punti percentuali di differenza, mentre nel 2010 il divario europeo è superiore di 2,2 punti percentuali e nel 2013 di 1,0 punti percentuali rispetto all'Italia (unici due anni dell'intero periodo) (Figura 1.5.32).

Per quanto riguarda la partecipazione alla formazione continua delle persone di età comprese tra i venticinque e i sessantaquattro anni, non vi sono differenze evidenti. Nel 2021, la partecipazione delle donne e degli uomini italiani a queste attività è simile, pari rispettivamente al 10,0 per cento e al 9,8 per cento. In Europa, la differenza è paragonabile; le donne che hanno partecipato ad attività formative erano l'11,6 per cento e gli uomini il 10,1 per cento. I valori sono leggermente aumentati nel tempo, sia per l'Italia sia per l'Europa (Figura 1.5.33).

Le giovani donne "neet" in Italia sono in diminuzione nel 2021, dopo un biennio (2019-2020) di aumento. Rimangono i divari di genere e le differenze con gli altri paesi europei dove, in media, il fenomeno è meno diffuso

In Italia, la percentuale complessiva di giovani tra i 15 e i 34 anni non occupati né inseriti in percorsi di formazione e istruzione (cd. "*neet*": *Not in Education, Employment or Training*) è più alta nelle ragazze. Nel 2021, la quota delle ragazze è del 28,6 per cento, mentre quella dei ragazzi raggiunge il 20,5 per cento e, rispetto all'anno precedente, sono in leggera diminuzione. Nel 2020 le ragazze "*neet*" erano il 29,3 per cento e i ragazzi erano il 21,0 per cento. I valori erano in diminuzione dal 2013 per le ragazze e dal 2014 per i ragazzi (ad eccezione del 2020 dove si evidenzia una crescita per entrambi gli indicatori), ma è nel 2007 che si osservano i valori più bassi della serie. Nel contesto europeo, pur in presenza di una minore diffusione del fenomeno dei "*neet*" rispetto all'Italia, il divario tra le donne e gli uomini è di simile misura. Nel 2021, tra i 27 Paesi dell'Unione europea le ragazze in questa condizione sono il 16,9 per cento e i ragazzi sono l'11,7 per cento e sono in diminuzione rispetto all'anno precedente. Nel 2020 le giovani donne non occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione erano il 18,4 per cento (-1,5 punti percentuali), gli uomini il 12,2 per cento (-0,5 punti percentuali). Nei 27 Paesi europei considerati, la percentuale di ragazze "*neet*" con i valori più bassi ci sono nel 2018 e 2019 (17,8 e 17,3 per cento) Per i ragazzi, invece, l'andamento è simile a quello italiano, con i valori più bassi (10,1 per cento) nel 2007 e 2008 (Figura 1.5.34).

Il **tasso di migrazione**[395] rappresenta la mobilità dei giovani italiani tra l'Italia ed estero, con titolo di studio terziario e di età compresa tra i 25 e i 39 anni. Qualora i valori del tasso siano negativi essi indicano una emigrazione maggiore rispetto al ritorno in Italia. Il tasso di migrazione è diminuito nel corso degli anni. Nel 2020 è stato di -5,4 per mille (una riduzione di 0,5 punti percentuali rispetto al 2019 e di 3,0 punti percentuali rispetto al 2012). Per le donne italiane laureate, il tasso nel 2020 è stato

[395] L'indicatore rappresenta il tasso di migrazione degli italiani (25-39 anni) con titolo di studio terziario. È calcolato come rapporto tra il saldo migratorio (differenza tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza) e i residenti con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato) della stessa classe di età. I valori per l'Italia comprendono solo i movimenti da/per l'estero, per i valori ripartizionali si considerano anche i movimenti inter-ripartizionali, per i valori regionali si considerano anche i movimenti interregionali.

di -4,8 per mille, mentre nel 2019 era di -4,1 per mille e nel 2012 di -1,7 per mille. Sono gli uomini ad avere una migrazione più intensa verso l'estero, nel 2020 il tasso è stato di -6,3 per mille con una riduzione di 0,3 punti percentuali dall'anno precedente e di 2,8 punti percentuali rispetto al 2012.
Le regioni del Mezzogiorno hanno un tasso molto più alto che nel resto d'Italia. Le donne con titolo di studio terziario presentano un tasso di -22,8 per mille nel Sud contro i +1,3 per mille e +5,7 per mille rispettivamente al Centro e al Nord. Le cifre sono leggermente più consistenti per gli uomini (-38,5 per mille al Sud, -1,5 per mille al Centro e +5,9 per mille al Nord) (Figura 1.5.35).

Le donne che, nel 2021, accedono quotidianamente a internet e che utilizzano il personale computer sono in aumento, di poco inferiore rispetto a quello degli uomini.

L'accesso a internet ha avuto una diffusione di massa nell'ultimo decennio e interessa ormai più di tre quarti della popolazione. Nel 2021 l'accesso giornaliero a internet[396], tra la popolazione 16-74 anni, risulta inferiore per le donne (78 per cento) rispetto agli uomini (80 per cento); tali valori sono, tuttavia, in costante aumento. Rispetto all'anno 2020, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati di 4 e 2 punti percentuali; rispetto al 2006, l'aumento è stato di 54 punti percentuali per le donne e di 46 punti percentuali per gli uomini.

In Europa, l'andamento è stato identico, anche se con percentuali leggermente più alte (80 per cento delle donne e 81 per cento degli uomini) e aumentate di poco rispetto al 2020: l'aumento è stato di 1 punto percentuale sia per le donne che per gli uomini. Rispetto al 2007, l'aumento è stato ingente (come in Italia). Le donne europee che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentate di 48 punti percentuali, mentre gli uomini di 41 punti percentuali (Figura 1.5.36).

Relativamente all'utilizzo del personal computer, anche gli indicatori sull'uso quotidiano registrano un aumento dei valori negli anni; sia in Italia, che in Europa in generale, ma le donne lo utilizzano meno degli uomini. La differenza è più marcata, in Italia nel 2017[397] le donne erano il 48 per cento, mentre gli uomini il 57 per cento (Figura 1.5.37). Allo stato attuale non sono disponibili dati aggiornati.

Il 20 per cento delle donne italiane dichiara di essere in possesso di **competenze digitali elevate[398]**. Il loro numero è inferiore rispetto agli uomini, che sono il 25,0 per cento. La popolazione italiana complessiva, in possesso di competenze digitali elevate, è il 23 per cento. I valori sono in lieve aumento rispetto al passato: le donne nel 2019 erano il 19 per cento, mentre gli uomini il 25,1 per cento (Figura 1.5.38).

[396] L'indicatore vuole analizzare l'accesso giornaliero a internet tra la popolazione 16-74 anni. Lo sviluppo della società dell'informazione è considerato fondamentale per soddisfare le esigenze della società e dell'economia dell'Ue. L'ICT influenza la vita quotidiana degli individui ed è diventata sempre più diffusa in termini di accessibilità e costi.
[397] Non si hanno a disposizione dati successivi al 2017.
[398] Persone di 16-74 anni che hanno competenze avanzate per tutti e 4 i domini individuati dal "Digital competence framework". I domini considerati sono informazione, comunicazione, creazione di contenuti, problem solving. Per ogni dominio sono state selezionate un numero di attività (da 4 a 7). Per ogni dominio viene attribuito un livello di competenza a seconda del numero di attività svolte 0= nessuna competenza 1=livello base 2 =livello sopra base. Hanno quindi competenze avanzate le persone di 16-74 anni che per tutti i domini hanno livello 2

Riquadro I.V.VI - Transizione scuola-università(*)

In questo riquadro si approfondisce la prima fase del percorso dalla scuola superiore al lavoro passando per l'esperienza formativa universitaria, attraverso un'analisi di tipo longitudinale di una coorte di studenti, ripartiti per alcune caratteristiche personali e secondo la loro carriera formativa pregressa. Gli strumenti dell'analisi quantitativa permettono l'esame delle varie fasi della carriera formativa della popolazione studentesca a partire dall'uscita dalle scuole secondarie di secondo grado e dall'immatricolazione universitaria con attenzione alla mobilità rispetto al luogo di residenza. Sono utilizzati i dati delle banche dati: *Anagrafe Nazionale Studenti*[399] e *Scuola In Chiaro*. L'obiettivo è quello di estendere in futuro l'analisi comprendendo tutto il periodo degli studi universitari per arrivare fino alle soglie dell'attività lavorativa, passando dal primo al secondo anno di carriera universitaria con attenzione all'abbandono e ai cambi di corso, al conseguimento della laurea triennale, la successiva iscrizione alla laurea magistrale e il suo completamento. Già questo primo percorso di analisi permette di evidenziare differenze di genere nelle scelte di studio e nei comportamenti della popolazione studentesca.

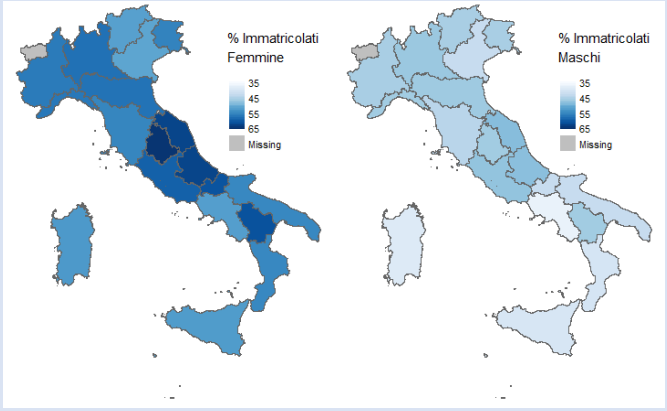
1. Transizione scuola-università

In Italia, nell'anno scolastico 2019/20 il tasso di immatricolazione è al 49,3% degli iscritti al quinto e ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado dell'anno scolastico 2018/19. D'altra parte, si osservano evidenti differenze regionali e di genere che vedono le femmine mostrare un più elevato tasso di iscrizione rispetto ai maschi (F: 55,3%; M: 43,4%), e variazioni territoriali che vanno dal 55,3% delle Marche al 44,3% della Campania. Osservando contemporaneamente le due dimensioni la differenza a favore delle femmine risulta più evidente nelle regioni centro-meridionali - dal 12% (Lazio, Puglia e Sicilia) al 18% (Molise)- e più ridotta nelle regioni settentrionali: tra il 6,5% (Trento) e l'11% (Emilia-Romagna, Toscana e Piemonte).

(*) A cura di Andrea Priulla, Università di Palermo

[399] Si tratta di banche dati del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca. La prima (ANS) è stata utilizzata nell'ambito del progetto MOBYSU.IT (2017). Database MOBYSU.IT, Mobilità degli studi universitari italiani, Protocollo di ricerca MUR - Università di Cagliari, Palermo, Siena, Torino, Sassari, Firenze, Cattolica e Napoli Federico II, Coordinatore Scientifico: Massimo Attanasio (UNIPA), Fonte dei dati: ANS-MUR/CINECA. La seconda banca dati è disponibile sul sito del Ministero dell'Istruzione. Questo approfondimento utilizza anche alcuni sviluppi del PRIN "From high school to job placement: micro-data life course analysis of university student mobility and its impact on the Italian North-South divide" N. 2017HBTK5P

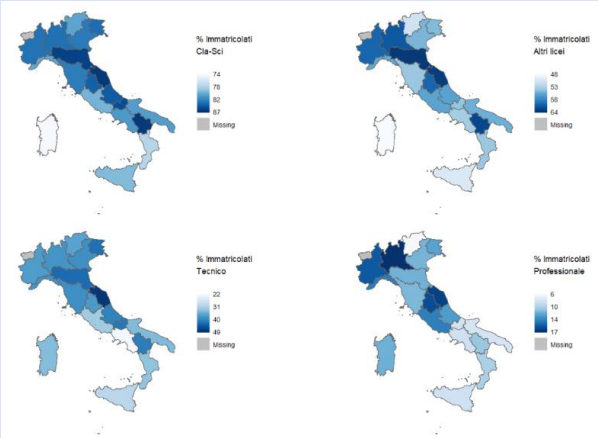
Figura I.V.VI.1 - Tasso di immatricolazione[400] nel 2019/20 per genere.



Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

Passando all'osservazione del tasso di immatricolazione per tipo di diploma di maturità e residenza (Figura I.V.VI.2) si evidenzia una netta differenza di percorsi; infatti, il tasso di immatricolazione è l'81,0% per provenienza dal liceo Scientifico o Classico; al 56,5% per gli Altri Licei; al 35,1% per l'istituto tecnico e al 12,1% per l'Istituto Professionale. A livello regionale, esclusa la provenienza dal liceo classico o scientifico emergono tassi di proseguimento molto variabili: per gli studenti dagli altri licei il tasso di proseguimento varia tra il 63% dell'Emilia-Romagna e delle Marche, e il 48,2% e il 50% della Sardegna e Sicilia; per gli Istituti Tecnici passa dal 48,2% delle Marche al 22,7% in Campania.

Figura I.V.VI.2 Tasso di immatricolazione nel 2019/20 per tipo di diploma di maturità[401].



Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

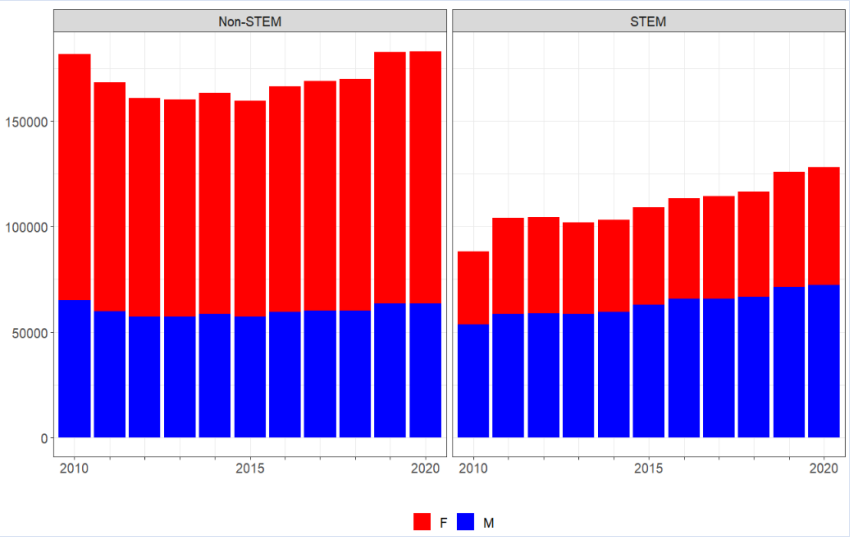
[400] La popolazione di riferimento è data dagli iscritti al quinto anno di scuola secondaria di secondo grado nel 2018/19. Il tasso di immatricolazione è relativo agli studenti che si immatricolano nel 2019/20. I dati relativi alla Valle d'Aosta non sono disponibili per alcune delle dimensioni considerate, mentre per il Trentino Alto-Adige i dati sono relativi alla sola provincia di Trento.

[401] La popolazione di riferimento è data dagli iscritti al quinto anno di scuola secondaria di secondo grado nel 2018/19. Il tasso di immatricolazione è relativo agli studenti che si immatricolano nel 2019/20.

2. *Gli immatricolati all'università negli ultimi dieci anni*

La dinamica delle immatricolazioni[402] ai corsi di laurea triennali nel periodo 2010-2020, per genere, tipo di diploma e macroregione di immatricolazione mostra (figura I.V.VI.3) un aumento complessivo passando da 273 mila del 2010 a 312 mila nell'ultima coorte, seppur con un calo di circa 12 mila immatricolazioni tra il 2010 e il 2014. Il calo dei primi anni è da imputare alle lauree non-STEM, con un decremento di circa 20 mila nuovi ingressi. D'altra parte, la crescita delle lauree STEM è costante, con un aumento del 45% delle immatricolazioni. Il numero delle femmine, dopo il "sorpasso" avvenuto nel 1989, continua ad essere superiore a quello dei maschi (2020: F: 176 mila; M: 136 mila) pur considerando che la partecipazione femminile varia con l'ambito di studi. Si conferma la scarsa partecipazione femminile in STEM (ad eccezione di Biologia), e questo si può chiaramente osservare nelle loro scelte universitarie: nel 2020, solo il 32% delle femmine si è immatricolata in un corso STEM, a differenza del 52% dei maschi (F: 56mila; M: 72 mila). La maggior parte degli immatricolati proviene dai licei scientifici e dagli istituti tecnici (Figura I.V.VI.3). Il liceo scientifico, la scuola secondaria più diffusa in Italia, contribuisce maggiormente alla composizione della popolazione universitaria, con circa il 33,5% degli studenti nel 2020.

Figura I.V.VI.3 - Immatricolazioni dal 2010 al 2020 per genere e area di studi (STEM o non-STEM).

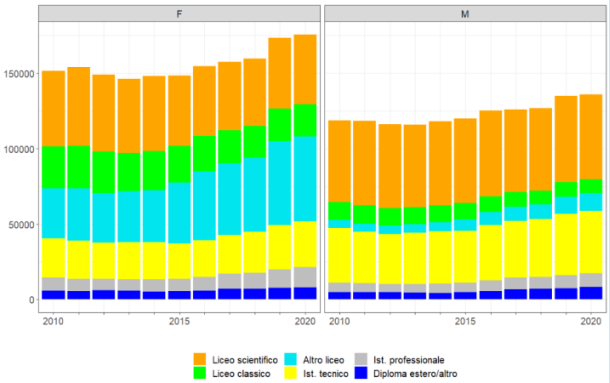


Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

Le distribuzioni di maschi e femmine per tipo di diploma di maturità sono molto diverse: il 53% delle femmine proviene dal liceo scientifico e dagli altri licei nel 2020. Diversamente, i maschi provengono nel 73% dei casi dal liceo scientifico e dagli istituti tecnici. Negli ultimi anni, gli altri licei sono passati dal 21,9% nel 2010 al 32.0% nel 2020 (Figura I.V.VI.4)

[402] Viene fatto un riferimento sulle immatricolazioni nei corsi di laurea a ciclo unico di Giurisprudenza e Medicina

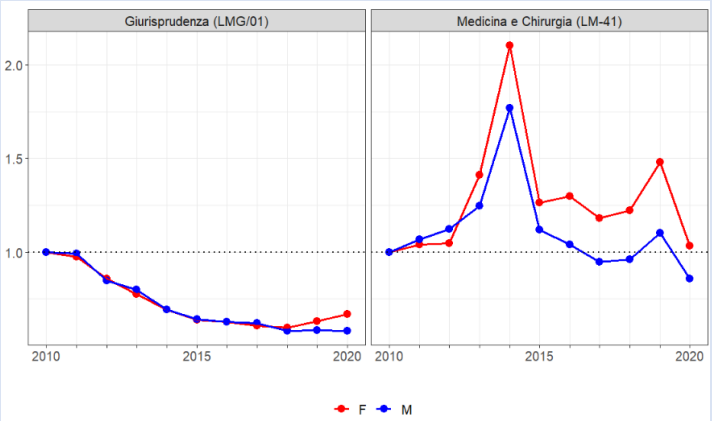
Figura I.V.VI.4 - Immatricolazioni dal 2010 al 2020 per genere e tipo di diploma di maturità.



Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

L'andamento delle immatricolazioni nei corsi di laurea in Giurisprudenza e Medicina e Chirurgia (Fig. I.V.VI.5) mostra una composizione di genere a favore delle femmine, che rappresentano il 65,9% delle immatricolazioni in Giurisprudenza e il 54,5% a Medicina, partendo da un numero di studenti immatricolati nel 2010 pari a 26.585 in Giurisprudenza e a 5.745 in Medicina. A distanza di 10 anni, si nota un forte calo delle immatricolazioni nei corsi di Giurisprudenza, più evidente per i maschi (-42,0%) che per le femmine (-33,3%). Mentre per i maschi il calo prosegue lentamente, le immatricolazioni delle femmine sono tornate a crescere negli ultimi anni. Per Medicina, l'andamento deve considerare che i dati relativi alla coorte 2014 sono influenzati dal fatto che, in quell'anno, un gran numero di studenti è riuscito ad accedere ai corsi di Medicina in seguito ad un ricorso dovuto a delle irregolarità avvenute durante i test d'accesso in alcune università italiane.

Figura I.V.VI.5 - Immatricolazioni dal 2010 al 2020 nei corsi di Giurisprudenza (LMG/01) e Medicina e Chirurgia (LM-41) per genere (tasso con anno base 2010).

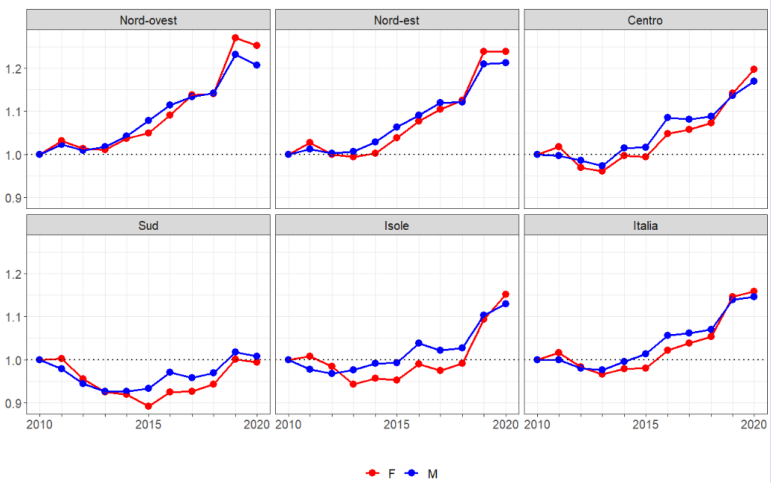


Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

L'andamento delle immatricolazioni per genere (Fig. I.V.VI.6 anno base 2010) mostra una crescita costante per l'intero territorio nazionale, con le femmine che evidenziano una crescita di poco superiore solo nelle ultime due coorti. Guardando alle cinque macroregioni italiane, tuttavia, l'andamento è diverso con un aumento più evidente nelle regioni settentrionali (superiore al 20% per

maschi e femmine) mentre il calo delle immatricolazioni, già citato, ha avuto un maggiore impatto nelle regioni meridionali. Nel dettaglio, le immatricolazioni nelle regioni del Sud si sono riportate sui livelli registrati nel 2010, mentre nelle Isole l'andamento è stato più costante ed è in crescita per le ultime due coorti, specialmente per le femmine. Le regioni del Centro sembrano invece seguire la media nazionale.

Figura I.V.VI.6 - Immatricolazioni dal 2010 al 2020 per macroregione di immatricolazione e genere (tasso con anno base 2010)



Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

3. La mobilità all'immatricolazione

Altra caratteristica rilevante della fase dell'immatricolazione, riguarda la mobilità studentesca, i cui dati[403] mettono in luce, per il nostro paese, la difficoltà delle regioni meridionali a non interrompere il flusso verso i grandi poli del Centro-Nord. Vengono adottate alcune definizioni, funzionali a una rappresentazione sintetica del fenomeno mobilità: è *mover* chi si immatricola in una regione diversa da quella di residenza, e *stayer* chi si immatricola nella stessa regione. Sono utilizzati due diversi tassi di migrazione, che tengono conto della regione di destinazione dello studente che può essere limitrofa[404] o meno rispetto a quella di residenza:

- *TM(i)*: tasso di migrazione per ogni regione i-esima non corretto, calcolato come

$$TM(i) = \frac{no.\ studenti\ movers}{totale\ studenti\ immatricolati\ residenti\ nella\ regione\ i-esima}$$

- *TMC*: tasso di migrazione per ogni regione i-esima corretto, calcolato come

[403] Le elaborazioni qui esposte derivano da un lavoro svolto nell'ambito del PRIN 2017HBTK5P: "From high school to job placement: micro data life course analysis of university student mobility and its impact on the Italian North-Sud divide"; PI: Massimo Attanasio (Università di Palermo).

[404] Sicilia e Calabria sono state considerate come regioni limitrofe, dato il pendolarismo presente nello stretto di Messina, pur non essendo confinanti.

$$TMC(i) = \frac{no.\ studenti\ movers\ verso\ regioni\ non\ limitrofe}{totale\ studenti\ immatricolati\ residenti\ nella\ regione\ i-esima}$$

Il TMC corregge la mobilità in uscita dai flussi diretti verso le regioni limitrofe, che sono per lo più da attribuire ad una mobilità giornaliera in regioni limitrofe. Osservando (Tavola I.V.VI.1) i TM e i TMC alla prima immatricolazione per le coorti 2010 e 2020, i dati mostrano in media come la mobilità studentesca (TM) sia aumentata nell'ultimo decennio, passando dal 18,4% di *movers* nel 2010 al 20,5% nel 2020, pur con evidenti differenze regionali. L'incidenza dei *movers* risulta inferiore nelle regioni del Centro-Nord (Lazio, Toscana, Emilia-Romagna e Lombardia non raggiungono il 10% nel 2020). Nel Mezzogiorno si osserva invece, nonostante la correzione, un tasso di *movers* nettamente superiore e in crescita negli ultimi anni, in particolare: Puglia (29.1%), Calabria (28,5%) e Sicilia (22,1%), regioni che subiscono in maniera evidente l'influenza dei grandi poli universitari di attrazione del Centro-Nord[405]. La mobilità è in generale unidirezionale, con un forte flusso di studenti dalle regioni del Mezzogiorno verso le regioni del Centro-Nord, mentre la mobilità in uscita al Centro-Nord è per lo più dovuta a movimenti tra regioni limitrofe. La sola regione meridionale a non subire forti perdite in uscita è la Campania, che riesce a "trattenere" i propri studenti, con una percentuale di *movers* (TM) intorno al 13,0% per entrambe le coorti.

[405] Ne sono esempi il Politecnico di Torino e l'Università di Bologna che attraggono un numero sempre maggiore di studenti dalle regioni meridionali.

Tavola I.V.VI.1 – Tassi di migrazione *corretto* (TMC) e *non corretto* (TM) alla prima immatricolazione. Coorti immatricolati negli anni 2010 e 2020.

	2010		2020	
REGIONE RESIDENZA	TM	TMC	TM	TMC
PIEMONTE	16,1	1,4	15,7	1,7
VALLE D'AOSTA	14,2	6,1	21,1	12,7
LOMBARDIA	8,5	3,8	13,1	4,7
TRENTINO ALTO ADIGE	33,9	11,5	47,7	20,6
VENETO	23,6	5,7	29,6	7,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	19,2	8,6	28,8	14,6
LIGURIA	18,8	6,1	25,8	8,3
EMILIA ROMAGNA	10,6	1,4	14,7	1,8
TOSCANA	10,0	3,1	14,5	4,8
UMBRIA	22,1	5,6	26,3	10,0
MARCHE	29,0	5,3	31,9	8,0
LAZIO	9,2	1,9	8,6	3,6
ABRUZZO	29,8	13,2	40,2	22,2
MOLISE	57,6	17,9	62,9	29,0
CAMPANIA	13,6	6,6	12,0	5,7
BASILICATA	73,3	49,5	74,2	47,8
PUGLIA	31,1	29,7	31,9	29,1
CALABRIA	38,0	27,9	37,8	28,5
SICILIA	20,0	19,6	21,3	21,0
SARDEGNA	14,1	14,1	15,6	15,6
TOTALE	**18,4**	**9,6**	**20,5**	**10,4**

Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

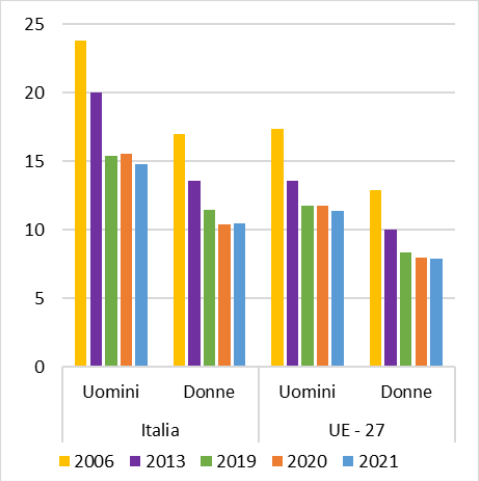
Nella Tavola I.V.VI.2, si descrive la mobilità studentesca per genere per la sola coorte 2020. Considerando il TMC, è possibile osservare alcune differenze a livello regionale. Le femmine mostrano, generalmente, percentuali di *movers* più elevate in quasi tutte le regioni italiane: le differenze di maggiore mobilità femminile si registrano in Friuli-Venezia Giulia (+1,5 %) e Trentino-Alto Adige (+1,7 %). Le uniche regioni dove i maschi riportano tassi più elevati sono Abruzzo (+3,2 %), Sicilia (+2,4 %) e Sardegna (+1,3 %).

Tavola I.V.VI.2 – Tassi di migrazione *corretta* (TMC) per genere e regione di residenza. Coorte immatricolati nel 2020.

	M		F	
REGIONE RESIDENZA	TM	TMC	TM	TMC
PIEMONTE	15,2	1,5	16,1	1,8
VALLE D'AOSTA	16,7	8,1	24,3	16,1
LOMBARDIA	11,6	3,9	14,1	5,3
TRENTINO ALTO ADIGE	43,7	19,6	50,3	21,3
VENETO	29,1	7,5	30,1	7,1
FRIULI VENEZIA GIULIA	25,1	13,7	31,7	15,2
LIGURIA	24,9	7,8	26,4	8,6
EMILIA ROMAGNA	12,7	1,3	16,1	2,2
TOSCANA	14,0	4,7	14,9	4,8
UMBRIA	25,0	11,3	27,3	9,1
MARCHE	31,3	8,1	32,3	8,0
LAZIO	8,3	4,1	8,8	3,1
ABRUZZO	42,0	24,0	38,8	20,8
MOLISE	61,8	33,7	63,6	25,5
CAMPANIA	12,3	6,2	11,7	5,3
BASILICATA	72,2	46,1	75,7	49,1
PUGLIA	30,6	28,4	33,0	29,6
CALABRIA	36,3	27,7	38,9	29,0
SICILIA	22,6	22,4	20,2	20,0
SARDEGNA	16,4	16,4	15,1	15,1
TOTALE	**19,8**	**10,4**	**21,0**	**10,4**

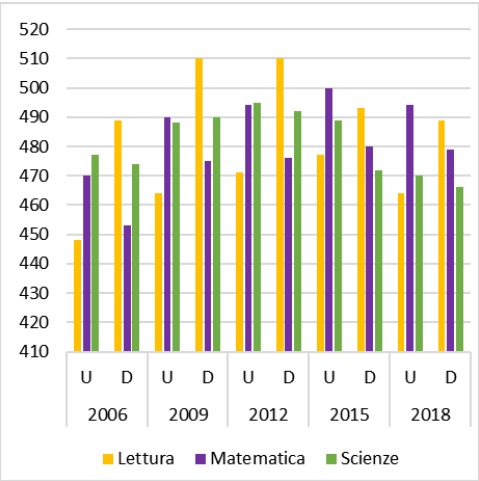
Fonte: Database MOBYSU.IT, ANS-MUR/CINECA usati nel PRIN 2017HBTK5P

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



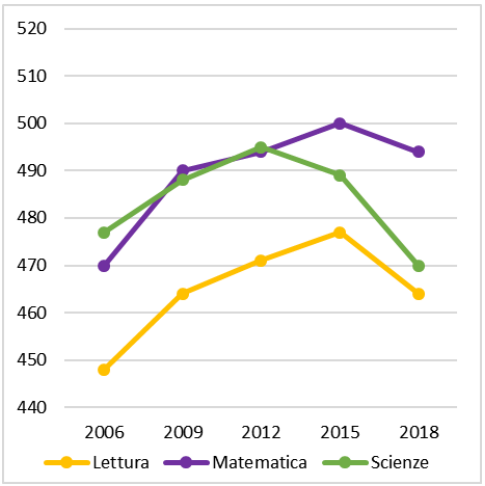
Fonte: ISTAT - Rilevazioni sulle forze di lavoro, EUROSTAT - Labour Force Survey.

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



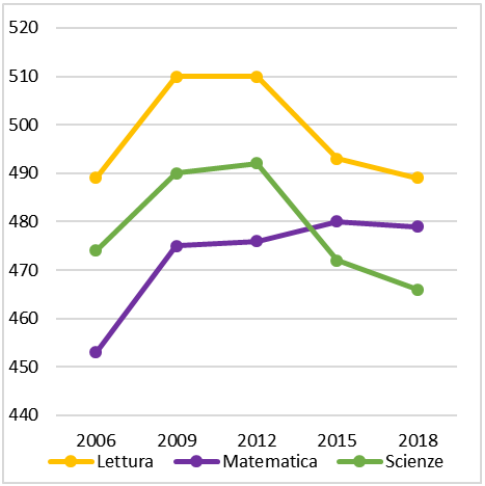
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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



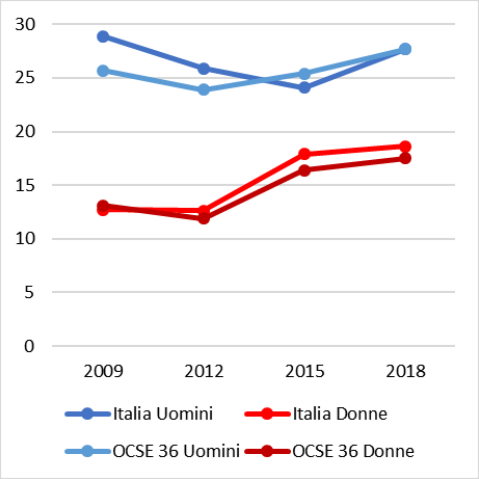
Fonte: OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.4 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



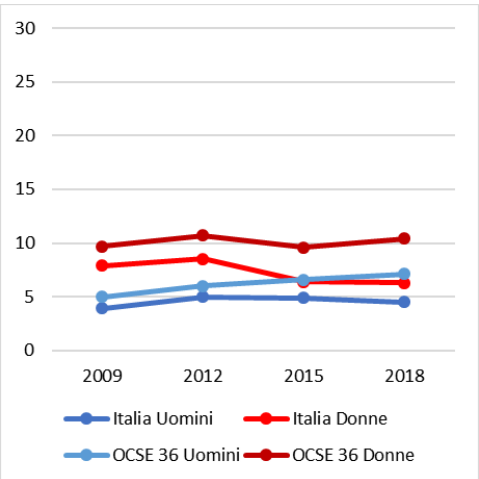
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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



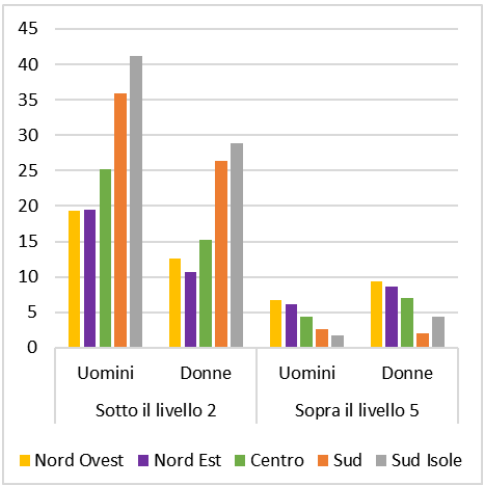
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.6 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015 e 2018.



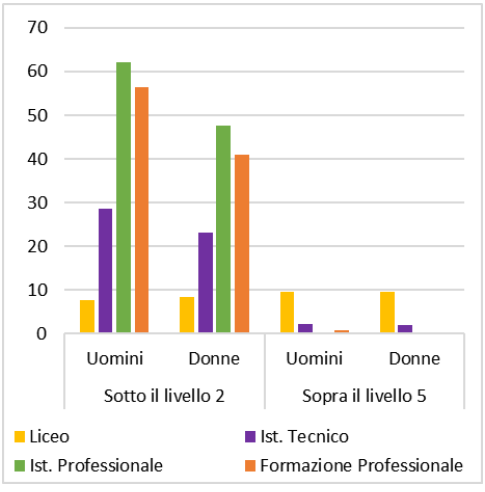
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e area geografica. Anno 2018.



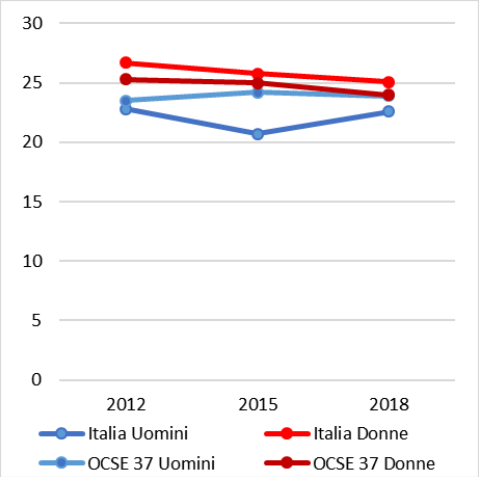
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

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



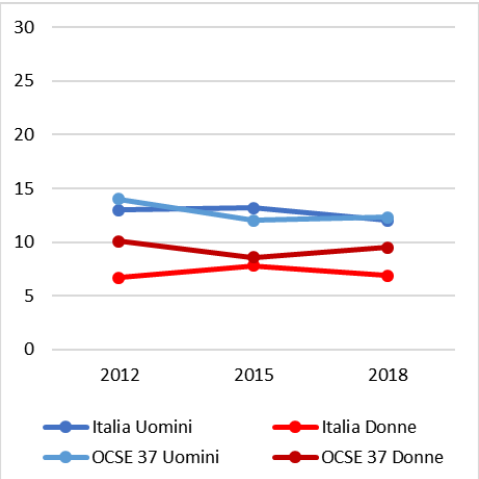
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



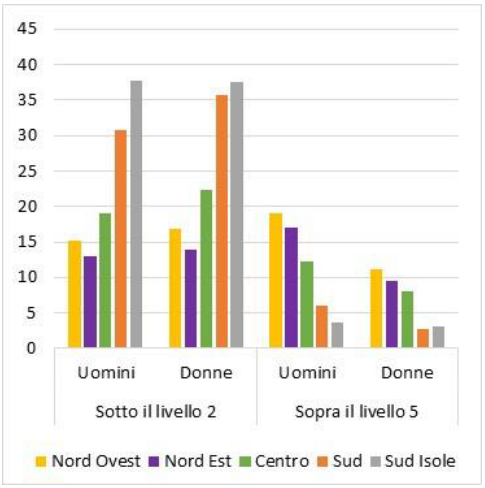
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



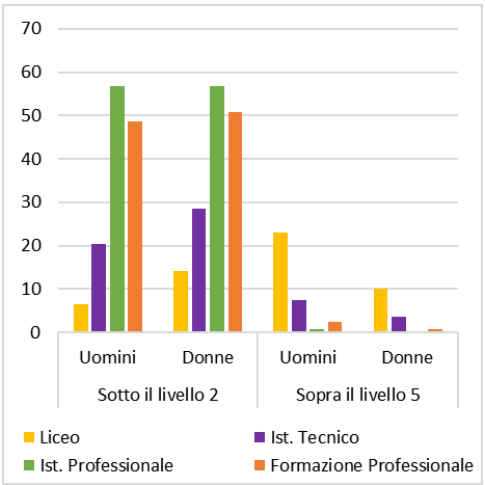
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.11 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere e area geografica. Anno 2018.



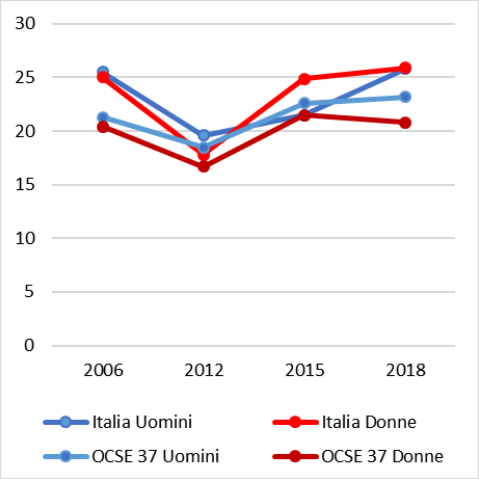
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.12 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



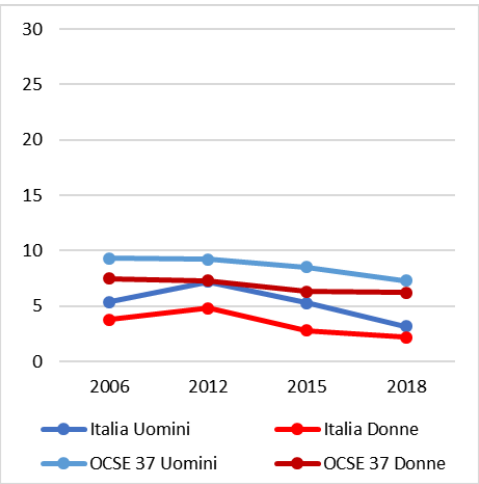
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.13 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015 e 2018.



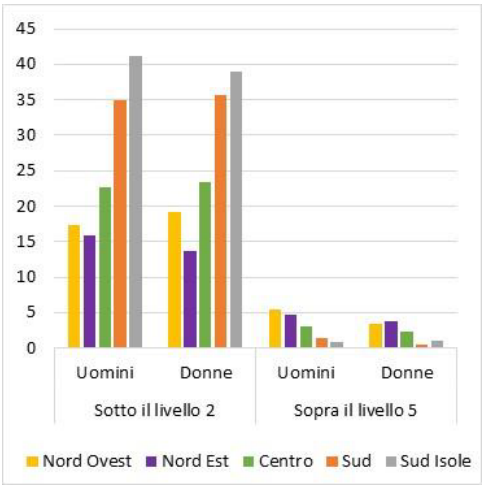
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.14 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015 e 2018.



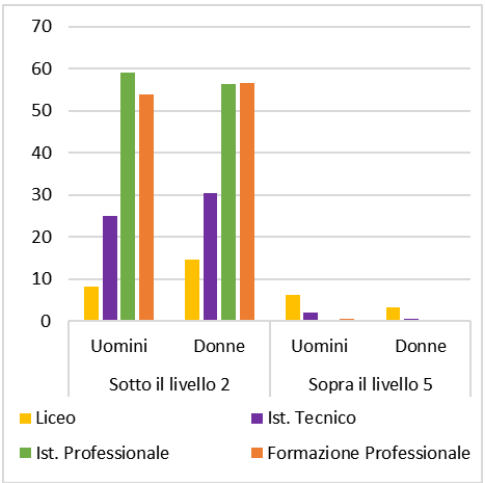
Fonte: OCSE-PISA Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.15 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere e area geografica. Anno 2018.



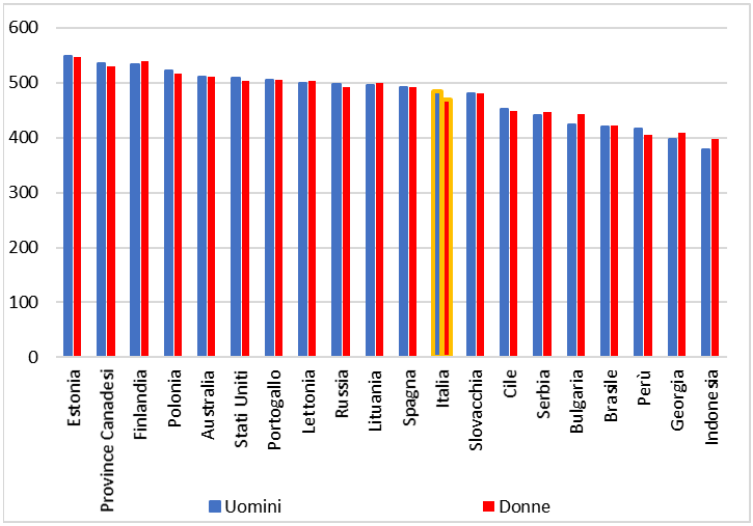
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.16 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



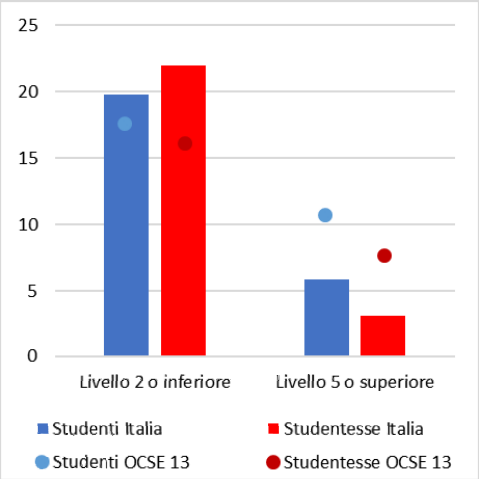
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.17. Punteggio degli studenti di 15 anni nelle competenze finanziarie nei paesi e economie OCSE e partner partecipanti alla rilevazione, per genere. Anno 2018.



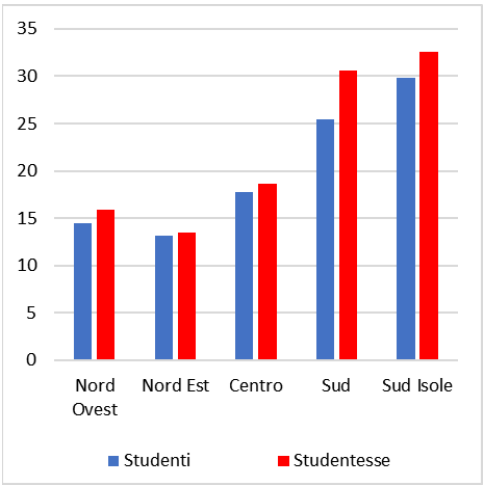
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.18. Percentuale di studenti di 15 anni nelle competenze finanziarie in Italia e nei paesi OCSE a ciascun livello della scala di Financial Literacy, per genere. Anno 2018



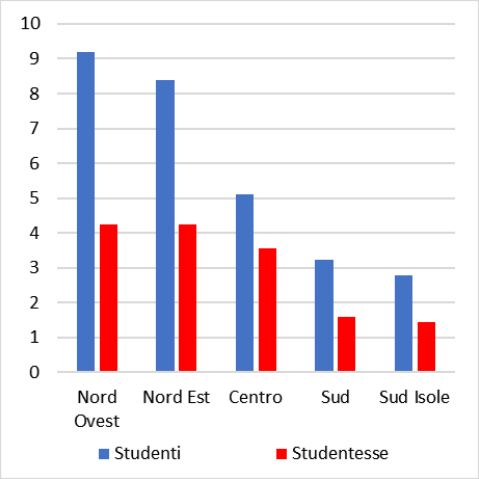
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.19. Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie in Italia, per genere e area geografica. Anno 2018.



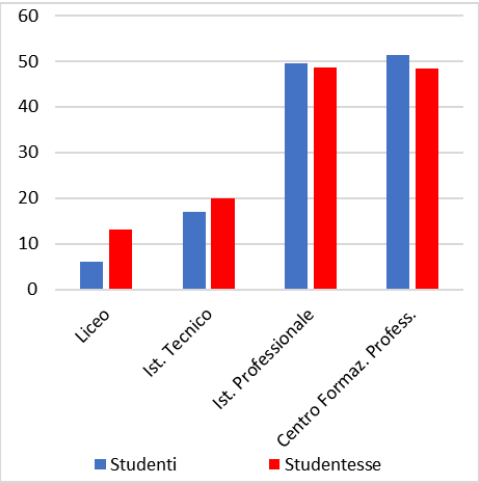
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.20. Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie in Italia, per genere e area geografica. Anno 2018.



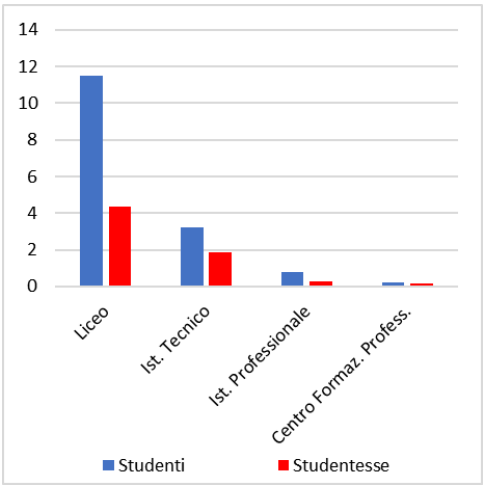
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.21 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



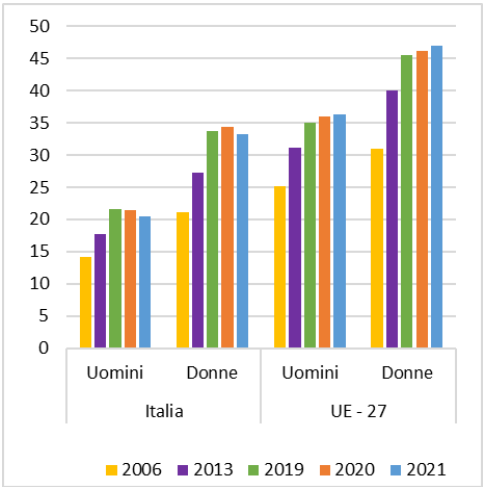
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.22 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



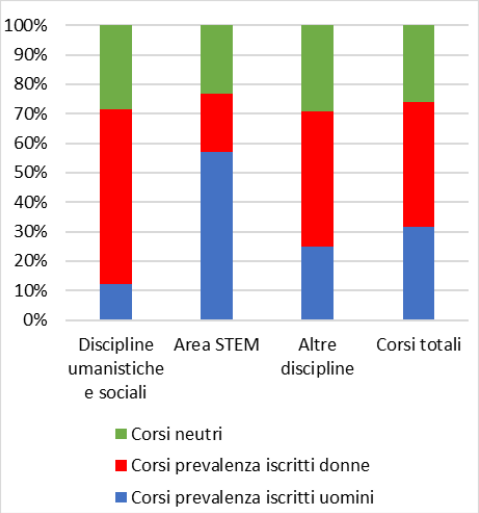
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.23 Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale nella stessa fascia d'età, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020 e 2021.



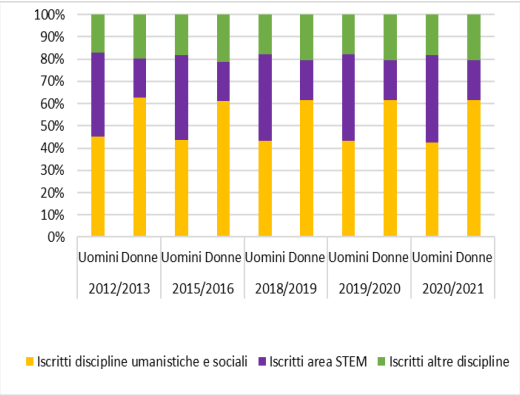
Fonte: EUROSTAT - Educational attainment level and transition from education to work.

Figura 1.5.24 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2020-2021



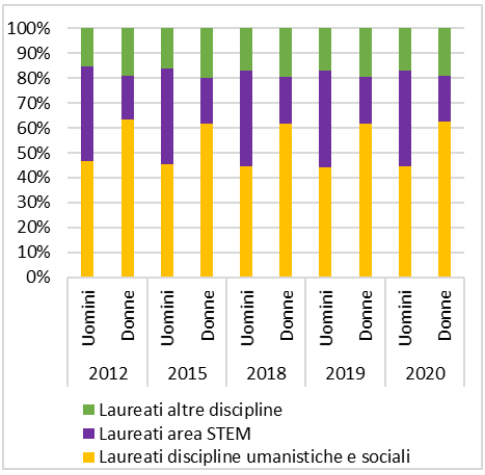
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.25 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021.



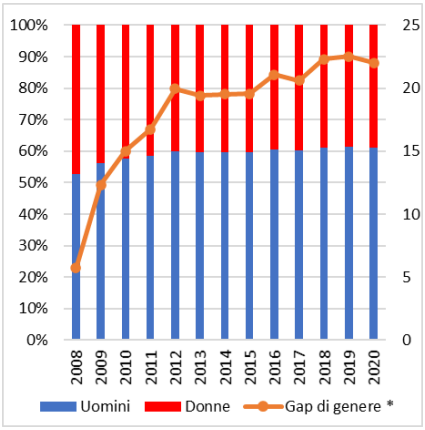
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.26 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019 e 2020.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

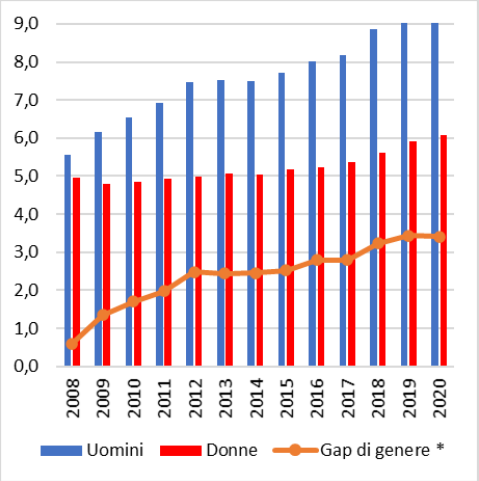
Figura 1.5.27 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008 – 2020.



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

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

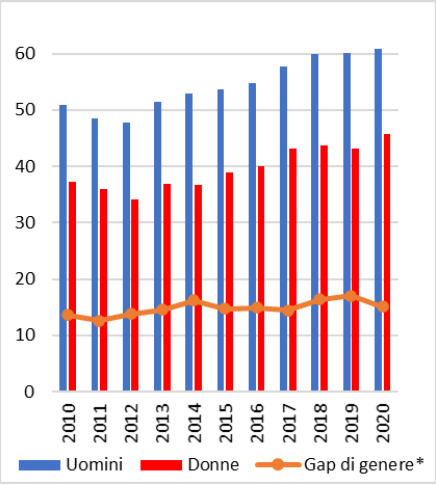
Figura 1.5.28 Laureati nell'area STEM su 1000 residenti, per genere. Anni 2008 – 2020.



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

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

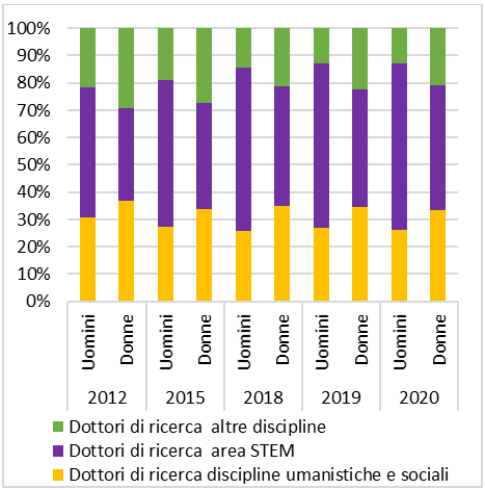
Figura 1.5.29 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2010 – 2020.



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

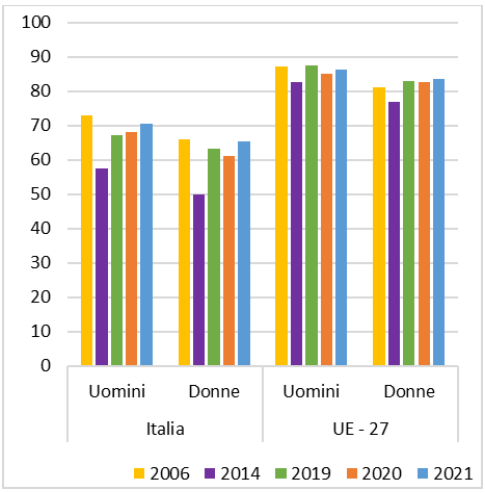
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.30 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019 e 2020.



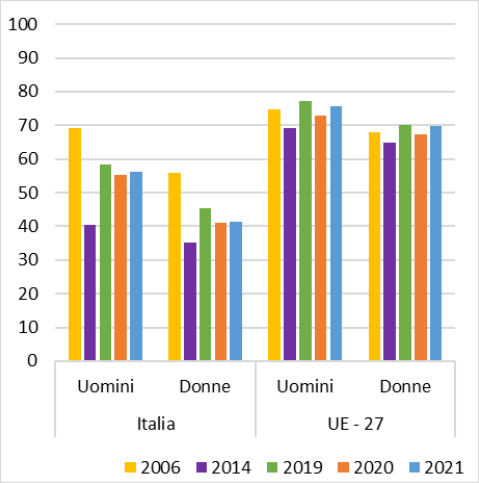
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.31 Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014, 2019,2020 e 2021.



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

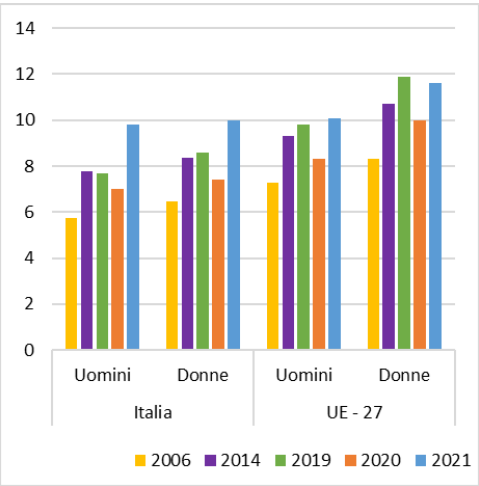
Figura 1.5.32 Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario e post-secondario ma non terziario (*) che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020 e 2021.



(*) Diploma di maturità o corsi pre-universitari o brevi corsi professionali.

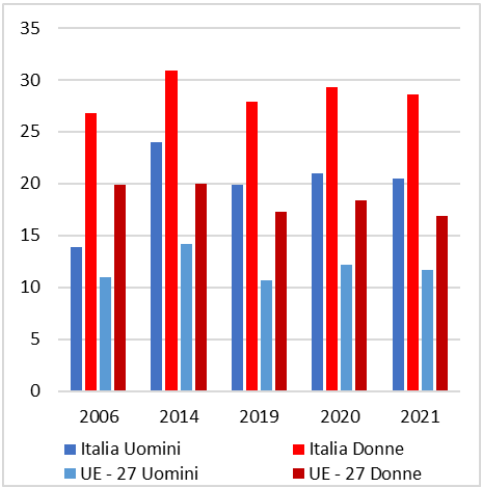
Fonte: EUROSTAT - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

Figura 1.5.33 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020 e 2021.



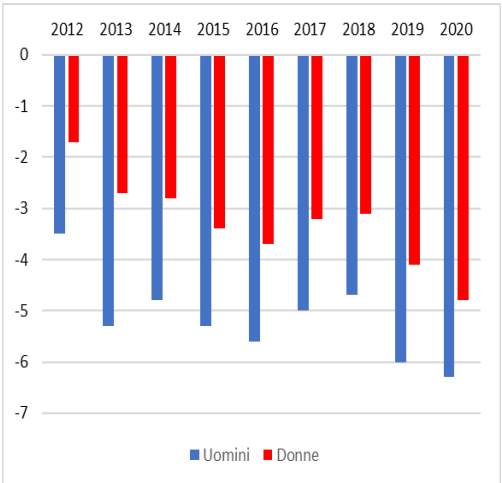
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro, EUROSTAT – European Labour Force Survey.

Figura 1.5.34 Giovani che non lavorano e non studiano (*Neet*) per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020 e 2021.



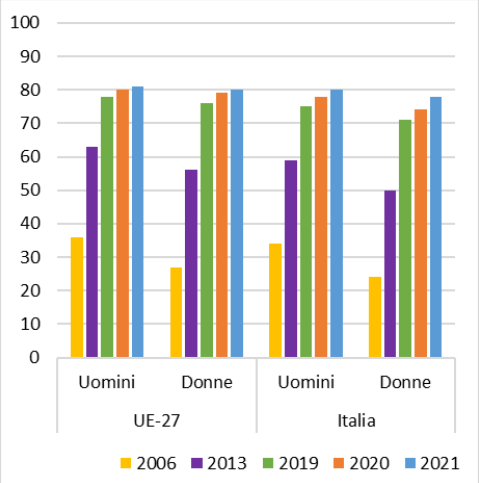
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.5.35 Tasso di migrazione dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2020.



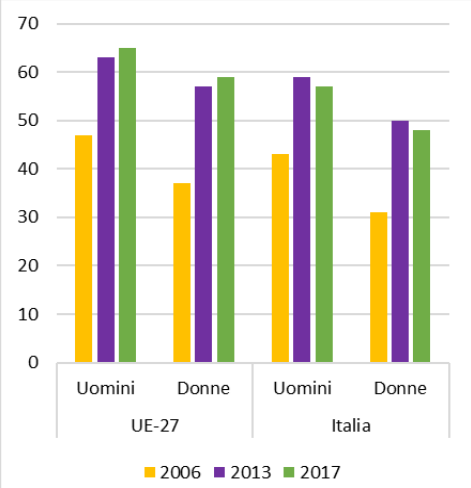
Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.36 Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020 e 2021.



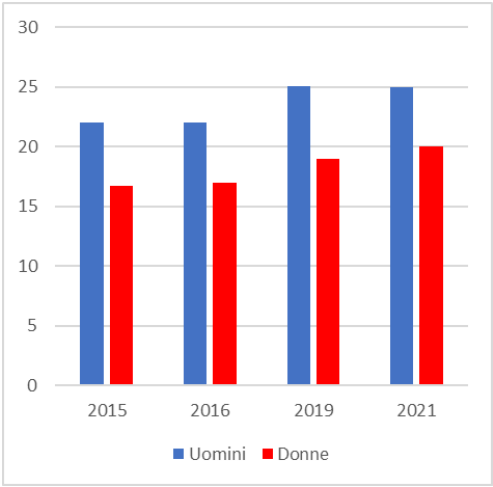
Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.5.37 Percentuale di persone che usano computer tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013 e 2017.



Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui. Per informazione si riportano i dati già presentati nella precedente edizione.

Figura 1.5.38 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016, 2019 e 2021



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

1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

Nel 2021 si consolidano alcuni dei traguardi già raggiunti dalle donne nella partecipazione ai processi decisionali in ambito pubblico. A livello europeo[406], migliorano gli indicatori che misurano il dominio del potere con progressi evidenti soprattutto nel potere decisionale economico e in quello politico[407]. La presenza femminile tra i seggi assegnati all'Italia nel Parlamento europeo è poco più del 40 per cento, mentre nel Parlamento nazionale le donne sono quasi il 36 per cento alla Camera dei deputati e poco più del 34 per cento al Senato della Repubblica. A circa dieci anni dall'introduzione delle quote di genere il numero delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate (CdA) e controllate continua a crescere ed è superiore a quello degli altri Paesi europei (il 41,2 per cento dei membri dei CdA delle più grandi società nazionali quotate sono donne rispetto al 30,6 per cento della media europea a 27 Paesi). Tuttavia, sebbene sia ormai ampiamente riconosciuta la relazione fra l'introduzione della quota per genere, le caratteristiche dei consiglieri di entrambi i sessi (diminuzione dell'età media, aumento del livello di istruzione) e la migliore *performance* delle imprese quotate e controllate[408], restano poche le donne che ricoprano le massime posizioni manageriali. Al momento si conferma limitato il numero di casi in cui le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato: nelle più grandi società quotate nella Borsa Italiana vi sono 16 amministratrici delegate, che rappresentano poco più del 2 per cento del valore totale di mercato (rispetto alla media europea pari al 7,8 per cento) e le dirigenti sono il 14,4 per cento, mentre salgono al 20,2 per cento tra i 27 Paesi dell'Unione. L'obiettivo verso il pieno raggiungimento delle pari opportunità di *leadership* a ogni livello decisionale nella vita politica, economica e pubblica, sancito dal target 5.5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, appare ancora lontano. Il tema è tale che in occasione della 66ªSessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile (CSW), riunitasi a marzo 2022, è stato considerato prioritario l'obiettivo di "Conseguire l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze nel contesto delle politiche e dei programmi in materia di cambiamenti climatici, ambiente e riduzione del rischio di catastrofi "[409]. Il confronto si è concentrato, tra l'altro, sull'inclusione delle donne e delle ragazze su ogni livello e sulle misure basate sul principio della governance "*gender*-responsive" che prevede la partecipazione concreta, efficace ed efficiente delle donne a tutti i processi decisionali per

[406] La media europea riportata nel paragrafo fa riferimento ai 27 Paesi facenti parte dell'Unione a seguito dell'uscita del Regno Unito avvenuta il 31 gennaio 2020.

[407] Nel 2021 il livello di parità di genere raggiunto nel dominio del potere, così come misurato dall'indice sull'uguaglianza di genere predisposto dall'EIGE, è complessivamente pari a 52,2 punti, maggiore di 3,4 punti rispetto all'anno precedente e posiziona l'Italia al 15esimo posto tra i Paesi europei. I miglioramenti più consistenti si sono avuti nel sottodominio del processo decisionale sociale (+4,4 punti), seguito da quello politico (+3,5 punti). Dal 2013 il punteggio dell'Italia che ha registrato i miglioramenti più netti è proprio quello dell'area del potere economico (+ 46,1 punti). Cfr. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/IT. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 1.1 Divari relativi all'economia e alla società.

[408] Diversi studi pur non potendo confermare un rapporto di causa-effetto, hanno rilevato forti correlazioni tra diversità nei CdA e *outperformance* azionarie, insieme a livelli più elevati di redditività quando le aziende sono valutate su base comparativa. Per approfondimenti sull'argomento si vedano, tra gli altri, MEF-RGS, 2019. Il bilancio di genere - Conto del bilancio dello Stato 2018: Disuguaglianze di genere nei consigli di amministrazione e *performance* delle società quotate in Italia; TURBAN, S. WU, D, ZHANG, L., 2019. Research: *When Gender Diversity Makes Firms More Productive. Harvard Business Review* (https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive); Bruno G., Linciano N., Ciavarella A., 2018. *Boardroom Gender Diversity and Performance of Listed Companies in Italy*. Quaderni di Finanza Consob, 87; Linciano N., Ciavarella A., Di Stefano G., Pierantoni L., Signoretti R., Della Libera E., Frasca E., 2021. *Report on corporate governance of Italian listed companies*. Rome: Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

[409] Per un approfondimento sul tema si rimanda alla documentazione ufficiale sull'evento disponibile al link https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022; appuntamenti e *concept note* sugli eventi disponibili al link https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022/official-meetings; *side event* organizzati da Governi, Organizzazioni internazionali e Nazioni Unite disponibili al link: https://teamup.com/ksjgjdxx23dqs947md.

contribuire alle politiche nazionali di prevenzione e gestione dei rischi climatici e ambientali. L'impegno dell'Italia nella promozione dell'*empowerment* femminile nelle posizioni di *leadership,* con attenzione anche al settore privato, si è esplicitata nel 2021 in occasione dell'anno di Presidenza del G20 durante il quale sono state previste iniziative *ad hoc* sul tema *(Riquadro I.VI.I).*

Riquadro I.VI.I - L'impegno italiano sull'empowerment delle donne durante la Presidenza del G20 e la collaborazione sulle attività dell'Alleanza G20 Empower

Dal 1° dicembre 2020 l'Italia ha assunto la Presidenza del G20, il principale *forum* di cooperazione economica e finanziaria a livello internazionale. La Presidenza italiana del G20 ha posto un accento importante sul tema dell'*empowerment* femminile: le donne, infatti, sono state tra le più colpite dalle conseguenze socioeconomiche della pandemia da Covid-19, che ha aggravato le sempre più evidenti disuguaglianze sia nella vita privata che in quella professionale. Tuttavia, la pandemia rappresenta anche un'opportunità per un'uscita dalla crisi che faccia perno proprio sulle donne e sul pieno impiego del loro talento per contribuire allo sviluppo di tutti i settori economici e della società. L'*empowerment* femminile è quindi chiaramente la via da percorrere per raggiungere una piena ed effettiva parità di genere nonché per consentire ai Paesi di crescere con vigore e decisione, superando le diseguaglianze.

Per tale motivo l'Italia ha organizzato ad agosto 2021 a Santa Margherita Ligure una Conferenza ministeriale dedicata all'*empowerment* delle donne. Con l'organizzazione di un evento di questo tipo (una novità nel sistema G20), l'Italia ha mandato un forte messaggio di riconoscimento e considerazione dell'*empowerment* delle donne come una priorità per una crescita economica sostenibile e inclusiva. La Conferenza sull'empowerment femminile ha riunito per la prima volta i ministri e gli attori istituzionali responsabili della definizione delle politiche di genere e per le pari opportunità nei paesi del G20. La Conferenza si è posta come obiettivo quello di discutere i temi della parità di genere e dell'empowerment femminile in maniera trasversale, convogliando in un unico forum le discussioni sviluppate nei diversi gruppi di lavoro tematici organizzati all'interno del G20. Oltre ai ministri responsabili, hanno partecipato ai lavori anche attori istituzionali, organizzazioni non-governative, rappresentati del settore privato, ricercatori di think-tanks ed esperti delle organizzazioni internazionali.

Durante i lavori, i partecipanti hanno discusso due principali macroaree. Nella prima discussione, su "*STEM, alfabetizzazione finanziaria e digitale, ambiente e sostenibilità*", i partecipanti hanno riconosciuto l'esistenza di divari di genere nell'accesso alle tecnologie e la partecipazione alle discipline STEM enfatizzando la necessità di ridurre questi divari così da aumentare l'indipendenza economica delle donne e incoraggiare l'imprenditoria femminile. La seconda area tematica discussa durante la Conferenza è stata quella del "*Lavoro, l'empowerment economico ed armonizzazione dei tempi di vita*". La discussione ha evidenziato come l'epidemia da COVID-19 abbia esacerbato divari di genere già esistenti nel mercato del lavoro prima della crisi ponendo l'attenzione sulla diffusione del telelavoro come, da un lato, un'opportunità per promuovere l'equilibrio vita-lavoro, dall'altro, come rischiosa, se le donne devono farsi carico della maggiore parte del lavoro domestico.

I risultati della discussione sono stati raccolti dalla Presidenza per essere portati all'attenzione dei Leaders G20 prima del *Summit* del 30 e 31 ottobre 2021.

Per il settore privato, inoltre, l'Italia ha presieduto e promosso altresì l'Alleanza del G20 per l'*Empowerment* e la Promozione della Rappresentanza delle Donne nell'Economia - G20 *Empower*. G20 *Empower* ha riunito rappresentanti del settore privato, affiancati – per ogni Paese partecipante - da rappresentanti governativi, che congiuntamente perseguono l'obiettivo di sostenere e implementare un effettivo processo di avanzamento della leadership femminile nelle imprese.

L'Alleanza è stata lanciata in occasione del Vertice G20 del 2019 in Giappone ed è stata concretamente attivata nel corso della Presidenza saudita del 2020. La Presidenza italiana è condotta dall'Associazione di imprese Valore D col supporto del Dipartimento per le pari opportunità, ed insieme ai suoi Membri – provenienti dai Paesi G20 ed ospiti – lavora per promuovere l'*empowerment* femminile in linea con le tre aree strategiche dell'agenda del G20 per il 2021: persone, pianeta e prosperità.

Sono state individuate tre priorità di lavoro, attorno alle quali sono state costruite tre distinte riunioni plenarie di confronto e discussione, alternate ad altri eventi di natura organizzativa o dedicati all'approfondimento di aspetti specifici. Le tre priorità riguardano:

a) il miglioramento degli strumenti di misurazione, fondamentali nella comprensione e nel monitoraggio dei reali progressi raggiunti dalle donne in ruoli di *leadership*, nonché funzionali al fissare nuovi obiettivi;

b) la valorizzazione della catena dei talenti delle donne nel settore privato, migliorando le politiche di diversità ed inclusione, le pratiche di equità e trovando più efficaci soluzioni per affrontare gli stereotipi di genere;

c) l'attuazione di programmi dedicati al miglioramento delle competenze digitali e *management* di sostenibilità per le donne, al fine di formare le leader del futuro.

Dal G20 *Empower* è nato il "*G20 Empower Best Practices Playbook 2021"* che raccoglie 167 pratiche presentate da 139 organizzazioni di 23 Paesi e di diversi settori (25 per cento manifatturiero, 75 per cento servizi). Delle 134 *best practice* analizzate, l'area più comune è la valorizzazione dei talenti delle donne in azienda (68 per cento), seguita dalla possibilità per le donne di essere le leader del futuro (19 per cento) e dal miglioramento degli strumenti di misurazione (13 per cento).

Nella sfera del potere economico, la presenza delle donne all'interno degli organi decisionali e di vigilanza delle società quotate e delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni[410] non quotate si è innalzata in maniera repentina a seguito dell'entrata in vigore della **legge n. 120 del 2011 (cd. Legge Golfo-Mosca**). Per le società quotate, la legge istitutiva prevedeva che lo statuto di tali società venisse modificato al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi nel riparto degli amministratori e dei membri effettivi del collegio sindacale, riservando al genere meno rappresentato almeno un terzo rispettivamente dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo. Il criterio di riparto si applicava per tre mandati consecutivi dall'entrata in vigore della legge ovvero a decorrere dall'ammissione a quotazione successiva all'entrata in vigore. Inoltre, allo scopo di rendere graduale l'applicazione della disciplina, era stabilito che per il primo mandato la quota da riservare al genere meno rappresentato fosse almeno pari a un quinto del numero complessivo dei componenti di ciascun organo sociale. Non ritenendosi ancora pienamente

[410] Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo n. 300 del 1999. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

raggiunto l'obiettivo alla base della legge Golfo-Mosca, la legge di bilancio 2020[411] ha ampliato a due quinti la quota riservata al genere meno rappresentato tra gli amministratori e i sindaci effettivi e ha esteso il criterio di riparto a sei mandati consecutivi, mantenendo la possibilità, limitatamente alle società neo-quotate, per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni, che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad almeno un quinto dei componenti. Alla Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob) viene attribuito il compito di vigilanza e, in caso di violazione[412], sanzionatoria. La norma nasce quindi con una natura transitoria che il legislatore ha deciso di prorogare e rafforzare alla luce dell'evidenza che negli anni il sistema di quote di genere non ha portato alla diffusione di pratiche e situazioni che andassero oltre gli obblighi previsti legalmente. Per le società a controllo pubblico non quotate nei mercati regolamentari, è stato adottato il Regolamento[413] che, in attuazione di quanto previsto dalla legge 120 del 2011, dispone che gli statuti di tali società si adeguino conseguentemente prevedendo che il criterio di equilibrio di genere sia assicurato agli organi di amministrazione e di controllo, compresi i sindaci supplenti. Il regolamento affida altresì al Presidente del Consiglio dei Ministri o al Ministro delegato per le pari opportunità il compito di monitorare e vigilare sull'applicazione della norma, senza prevedere tuttavia, come nel caso delle società quotate, sanzioni pecuniarie in caso di inadempienza. Nel 2016 il decreto legislativo n. 175[414] ha stabilito il criterio generale per cui, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico sia costituito da un amministratore unico, salvi i casi in cui, per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa, l'assemblea della società disponga che vi sia un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri. Tale novità si riflette sull'applicazione della disciplina sull'equilibrio di genere prevedendo che, qualora l'organo amministrativo sia costituito da un amministratore unico, il rispetto delle quote nella misura di un terzo per il genere meno rappresentativo avvenga con riferimento al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno solare dalla stessa Pubblica amministrazione. Nel caso in cui invece la *governance* sia affidata ad un organo collegiale rimane valido il criterio di genere stabilito dalla legge n. 120 del 2011. Per la designazione degli amministratori unici, inoltre, l'intervento normativo stabilizza la regola di equilibrio di genere che si estende oltre il limite temporale dei tre mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo dell'organo.

Al momento, dunque, non vi è omogeneità tra le società quotate e le società a controllo pubblico non quotate. La prima differenza è relativa alla quota da riservare negli organi di amministrazione al genere meno rappresentato (40 per cento per le società quotate e un terzo per le società a controllo pubblico non quotate); la seconda attiene alla temporaneità delle disposizioni che, per le società quotate, è limitata a sei consecutivi e per le società a controllo pubblico è valida per tre

[411] Legge n. 160 del 2019, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", articolo 1, commi 302 – 305.

[412] In caso di mancato raggiungimento delle quote è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza. La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e 1 milione di euro se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e tra euro 20 mila e 200 mila euro se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo (Articolo 1, comma 1 e 3, della Legge n. 120 del 2011).

[413] Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012 recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120".

[414] Decreto legislativo n. 175 del 2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4.

mandati consecutivi se la società è amministrata da un organo collegiale oppure a decorrere nel caso di società con amministratore unico.

Prosegue la crescita della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle società a controllo pubblico non quotate. In Italia nel 2021 quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano il 41,2 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione.

Come menzionato, con l'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca la presenza delle donne ai vertici delle società quotate è fortemente aumentata (Figura 1.6.1). Le donne componenti dei CdA sono passate dal 22,7 per cento nel 2014 al 33,6 per cento nel 2017, al 38,8 per cento nel 2020 raggiungendo il 41,2 per cento nel 2021, superando la quota minima del 40 per cento prevista dalla normativa. In linea con gli anni precedenti, nel 2020 in circa tre quarti dei casi le donne sono consiglieri indipendenti[415] e sono più frequentemente titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), circostanza che si verifica in un caso su tre: il dato risulta relativamente stabile nell'ultimo triennio dopo aver registrato una crescita significativa nel periodo 2013-2018[416].

Da una situazione di forte svantaggio in cui le donne italiane costituivano solamente il 5,9 per cento dei componenti dei *board* nel 2011 (rispetto a una media europea del 13,4 per cento) nel 2016 sono arrivate a costituire il 32,3 per cento superando così la media europea di più di 8 punti percentuali e raggiungendo nel 2021 il 38,8 per cento (Figura 1.6.2). Tuttavia, non sempre la maggior presenza delle donne tra i membri dei CdA ha avuto come conseguenza il raggiungimento di posizioni di comando, forse anche per le loro caratteristiche all'interno delle assemblee (principalmente consigliere indipendenti e *interlockers)*. Più contenuta è infatti l'incidenza delle donne che ricoprono la posizione di Presidente, pari al 23,5 per cento nel 2021, sebbene in crescita rispetto al 2011 anno in cui rappresentavano il 2,6 per cento. Inoltre, negli ultimi cinque anni, in Italia la quota di donne Presidente è stata sempre superiore a quella media dei Paesi europei e con un divario che si è ampliato nel tempo (da 3,4 punti percentuali nel 2016 a 15 punti percentuali nel 2021) (Figura 1.6.3). Tra gli amministratori delegati italiani, invece, nel 2021 non vi sono donne (dopo una esigua presenza intorno al 3 per cento nel 2018 e nel 2019), mentre a livello europeo coprono il 7,8 per cento degli incarichi (in crescita rispetto al 2012 e 2016 – rispettivamente 2,2 per cento e 5,9 per cento) (Figura 1.6.4). In Italia le donne in ruoli di dirigente sono il 14,4, per cento nel 2021, in aumento rispetto al 2012 (4,3 per cento) e al 2016 (10 per cento) e in linea con l'andamento registrato in Europa (10,3 per cento nel 2012, 14,7 per cento nel 2016 e 20,2 per cento nel 2021) (Figura 1.6.5).

Un'attività di ricognizione e analisi sugli effetti dell'applicazione della legge n. 120 del 2011 è stata presentata dall'Osservatorio interistituzionale costituito con un Protocollo d'intesa dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia[417], in occasione della giornata internazionale delle donne 2021. Il **primo Rapporto sulla**

[415] Gli amministratori indipendenti, generalmente, sono amministratori non esecutivi, ovvero non sono manager della società.

[416] Consob Rapporto sulla *corporate governance* delle società quotate italiane, 2021. Cfr. https://www.consob.it/documents/46180/46181/rcg2021.pdf/47b754d2-16e3-4c3e-8ea1-5add239444e0

[417] 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. L'Osservatorio, operativo da gennaio 2019, e in vigore per cinque anni, nasce come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere alla luce dell'applicazione della legge n. 120 del 2011.

partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane mette a confronto per la prima volta i livelli di partecipazione femminile raggiunti negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, delle banche, delle società di capitali a controllo pubblico e di quelle private nel periodo 2011 - 2019[418].

Con riferimento al **settore bancario** la situazione appare diversificata in quanto riflette il diverso regime in vigore per le banche quotate e per quelle non quotate. A febbraio 2022 la Banca d'Italia ha pubblicato un *Occasional Paper* "La diversità di genere nelle dichiarazioni non finanziarie delle banche italiane" volto ad analizzare come le banche comunicano la propria posizione sulla diversità e inclusione nelle proprie dichiarazioni non finanziarie. Le analisi condotte hanno evidenziato la rilevanza del tema per la maggior parte delle 36 banche che pubblicano la DNF. In particolare, i dati raccolti hanno riscontrato una percentuale di partecipazione femminile dei board delle banche quotate superiore rispetto a quelle non quotate; rispettivamente pari al 38 per cento e al 14,5 per cento, con una presenza femminile media pari al 26 per cento. Questi risultati possono essere spiegati dagli obblighi introdotti dalla Legge Golfo-Mosca e dalle successive proroghe, applicabili alle società quotate[419].

Nelle società a controllo pubblico tra il 2014 e il 2020 la presenza delle donne nei CdA raddoppia (da 14,8 per cento nel 2014, a 26,2 per cento nel 2017 e 28,8 per cento nel 2020), anche se non raggiunge ancora la quota prevista dalla normativa ed è inferiore di 10 punti percentuali rispetto alla loro presenza nei *board* delle società quotate. La minore presenza di donne negli organi amministrativi delle società a controllo pubblico rispetto alle società quotate è in parte attribuibile alla diffusione tra le prime di numerose società con amministratore unico (38,6 per cento del totale nel 2019). In tali società nel 2019 solo il 10,4 per cento degli amministratori sono donne, mentre in quelle con un consiglio di amministrazione queste ultime sono il 27,4 per cento dei componenti[420]. Miglioramenti evidenti si osservano anche nei collegi sindacali in cui la quota di donne sindaco effettivo dal 18 per cento nel 2014 si attesta al 27,3 per cento nel 2016 e al 34,7 per cento nel 2020; le donne sindaco supplente invece dal 24,7 per cento raggiungono il 35,6 per cento nel 2016 e il 41,2 per cento nel 2020 (Figura 1.6.6).

Ai fini del monitoraggio dell'applicazione della norma, previsto dal Regolamento n. 251/2012, con decreto del Ministro delle pari opportunità nel 2013 è stato istituito un apposito gruppo di lavoro. Nel settembre 2016 è stata inviata al Parlamento la Relazione sullo stato del primo triennio di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico[421] e, nel

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.

[418] Per approfondimenti sui risultati emersi si rimanda al documento https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308_Ossevatorio.pdf

[419] Atripaldi E., Gila N., Musco A., Sauerwald U., *La diversità di genere nelle dichiarazioni non finanziarie delle banche italiane*, Questioni di Economia e Finanza, Banca d'Italia., febbraio 2022 https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2022-0671/QEF_671_22.pdf

[420] Per approfondimenti sui risultati emersi si rimanda al primo Rapporto sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane pubblicato dall'Osservatorio interistituzionale costituito dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308_Ossevatorio.pdf

[421] 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*

gennaio 2020, è stata inviata la Relazione sullo stato di applicazione della normativa riguardante il secondo triennio[422]. Nel 2018 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia con il quale è stato istituito un *Osservatorio interistituzionale*, operativo dal 2019, per promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei board delle società, con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge n. 120 del 2011.

Inoltre, il 14 marzo 2022 i ministri dell'Occupazione e degli affari sociali, in seno al Consiglio UE, hanno raggiunto un orientamento generale su una proposta legislativa dell'UE volta a migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate. La proposta intende fissare un obiettivo quantitativo per la percentuale di membri del sesso sottorappresentato nei consigli di amministrazione delle società quotate: le società dovrebbero introdurre delle misure per raggiungere, entro il 2027, l'obiettivo minimo, vale a dire il 40 per cento di membri del sesso sottorappresentato per gli amministratori senza incarichi esecutivi, o il 33 per cento per tutti i membri del consiglio di amministrazione[423].

Nel settore IT il ruolo decisionale delle donne è ancora molto marginale, ciononostante nuove opportunità possono nascere nei prossimi anni.

In alcuni settori di attività economica è molto più difficile per le donne occupare posizioni dirigenziali, tra questi il settore IT. Le donne sono state storicamente sottorappresentate nei settori scientifici e tecnici e continuano a essere sottorappresentate nelle professioni tecnologiche sul mercato del lavoro. Agli ostacoli che le donne incontrano nel ricoprire ruoli apicali in qualsiasi comparto, infatti, si aggiungono la loro bassa presenza in settori come quello dei servizi ad alta tecnologia (nel 2021 pari al 3 per cento[424]), nonché la forte presenza di stereotipi in termini di genere.

Nel 2019, le donne rappresentavano la maggioranza della popolazione con istruzione terziaria e occupabile come professionisti o tecnici nei settori della scienza e della tecnologia (HRSTC) a livello europeo (53,7 per cento in UE e 58,04 per cento in Italia). Tuttavia, le donne erano meno rappresentate tra la popolazione di scienziati e ingegneri occupati a livello europeo (41,1 per cento)[425].

Data l'importanza strategica dell'industria tecnologica (tech) per l'economia dell'UE, questi dati indicano che sono necessari maggiori sforzi per aumentare la partecipazione delle donne in questo campo (Riquadro I.VI.II).

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

[422] La seconda relazione è consultabile al link seguente: https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf

[423] https://temi.camera.it/leg18/post/pl18_app_parit_di_accesso_agli_organi_delle_societ_quotate.html

[424] https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_selected_kwnd__htec_emp_nat2/datatable

[425] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090

Riquadro I.VI.II - Il ruolo delle donne nel settore tecnologico

La dinamica positiva della parità di genere nel settore tecnologico dovrebbe essere costruita promuovendo e sostenendo attivamente i vantaggi della tecnologia e dell'informatica per le donne. Il 42 per cento del genere femminile ritiene che, le misure più importanti per incoraggiarle nell'intraprendere un percorso lavorativo in questo settore, siano una migliore commercializzazione degli impatti e dei risvolti positivi che ha all'interno della società il fatto di ricoprire una posizione nel settore tecnologico e o possedere determinate competenze tecniche.[426] Si possono individuare due tendenze, una data dal marketing e dall'aumento della consapevolezza dei benefici dell'avere un ruolo lavorativo nel settore tecnologico, e l'altra dall'avere una tipologia di lavoro flessibile, come il telelavoro, che risulta essere particolarmente apprezzato dalle donne: insieme possono spingere verso il progresso ad un ritmo più sostenuto.

Attualmente, il percorso più comune per le donne per posizionarsi nel settore tecnologico è attraverso la propria ricerca (44 per cento), dimostrando che l'onere di forgiare la propria carriera spesso spetta alle persone stesse. Il 10 per cento in meno (33 per cento) è stato incoraggiato a trovare un ruolo nel settore durante il periodo di formazione – istruzione, grazie al supporto della propria scuola o università. Una minoranza, invece, (19 per cento) è stata incoraggiata a trovare il proprio spazio nel settore IT e Tecnologico ispirate da modelli femminili nelle loro comunità.

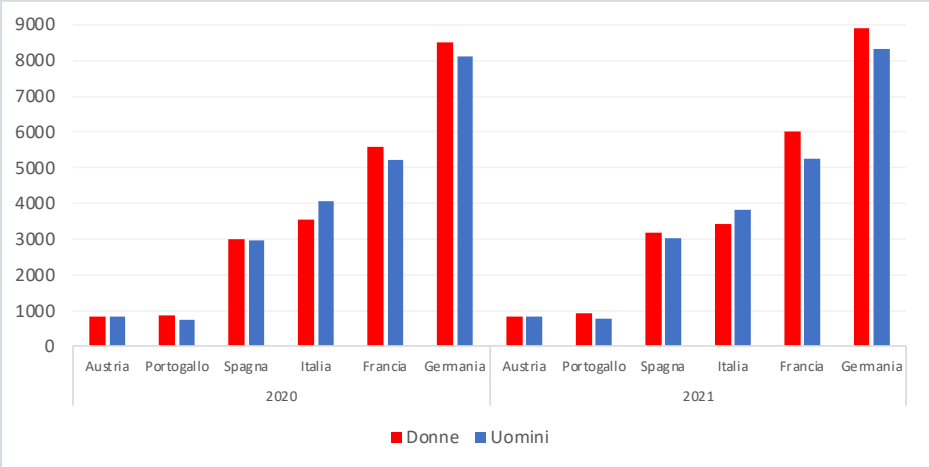
Nel 2021, nell'Unione Europea c'erano circa 74 milioni di persone (15-74 anni) occupate nel settore di scienza e tecnologia, con un incremento del 3 per cento rispetto al 2020 e del 21 per cento rispetto al 2011. Di questi, il 52 per cento sono donne, valore che è aumentato del 4 per cento rispetto al 2020 e del 26 per cento rispetto al 2011. La forza lavoro femminile è cresciuta di più della forza

[426] Per ulteriori approfondimenti si rimanda al report "Women in tech report Where are we now? Understanding the evolution of women in technology", 2021 https://media.kasperskydaily.com/wp-content/uploads/sites/85/2021/01/18101159/Kaspersky-Women-in-Tech-2021-Report-V2-Final.pdf

lavoro maschile, che è cresciuta del'1 per cento rispetto al 2020 e del 16 per cento rispetto al 2011[427].

In Italia nel 2021 la quantità delle persone impiegate nella scienza e nella tecnologia è leggermente diminuita del 5 per cento rispetto al 2020, nello specifico la diminuzione che interessa le donne è stata del 4 per cento, mentre quella degli uomini del 6 per cento (Figura I.VI.II.1).

Figura I.VI.II.1 Persone impiegate nella scienza e nella tecnologia (mila persone)



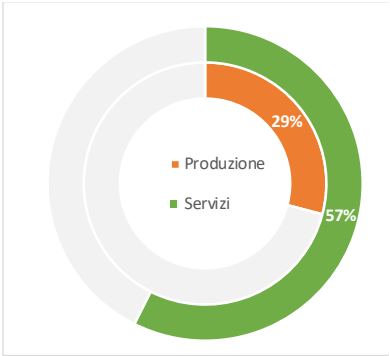
Fonte: Basi dati di Eurostat

L'attività svolta dalle donne nel settore dell'alta tecnologia potrebbe essere classificata come un'attività strettamente connessa ai servizi *knowledge-intensive* di alta tecnologia e alla produzione di alta tecnologia; in media, in quest'ultimo settore, le donne svolgono prevalentemente attività di servizio rispetto alle attività della produzione (Figura I.VI.II.2).

Nel 2021, nell'Unione Europea, 32,4 milioni delle donne svolgevano attività collegate alla prestazione di servizi, e solamente 2,3 milioni erano coinvolte in attività manifatturiere. In Italia il 53 per cento delle donne impiegate nel settore scientifico – tecnologico svolgono attività collegate alla prestazione di servizi e 26 per cento è occupato nell'area manufatturiera (Figura I.VI.II.3).

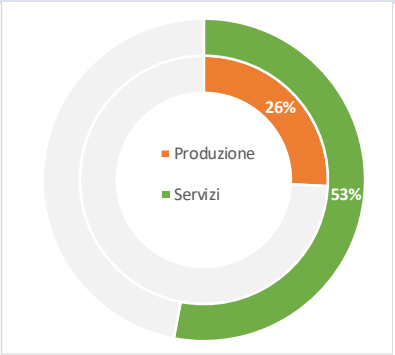
[427] Sulla base dell'articolo pubblicato sul sito di Eurostat, Maggio 2022 disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220513-1. Per ulteriori approfondimenti, si consiglia la consultazione della base dati disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HRST_ST_RSEX__custom_2658722/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=318b8ecb-28d2-4f71-86ee-0eeeb307aa59&page=time:2021

Figura I.VI.II.2 Distribuzione delle donne impiegate nel settore della scienza e tecnologia nell'UE nel 2021.



Fonte: Basi dati di Eurostat

Figura I.VI.II.3 Distribuzione delle donne impiegate nel settore della scienza e tecnologia in Italia nel 2021.



Fonte: Basi dati di Eurostat

La trasformazione digitale è considerata come una delle principali priorità politiche della Commissione Europea per i prossimi anni al fine di rendere l'Europa adatta all'era digitale e conferire potere a cittadini e imprese con una nuova generazione di tecnologie. Il 9 marzo 2021 la Commissione ha presentato la comunicazione sul decennio digitale, che definisce visione e obiettivi per una trasformazione digitale dell'Europa entro il 2030. In particolare, i cittadini digitalmente qualificati e i professionisti digitali altamente qualificati costituiscono uno dei quattro punti cardinali della *Digital Compass*. L'obiettivo è raggiungere 20 milioni di specialisti ICT occupati all'interno dell'Unione Europea entro il 2030, congiuntamente ad una maggiore convergenza dell'equilibrio di genere nell'accettazione ed inclusione di tali lavori.

Negli ultimi anni, le politiche dell'Unione Europea hanno prestato maggiore attenzione alle competenze ICT, e in particolare, all'impiego di specialisti ICT, in quanto delle forti competenze digitali dovrebbero rafforzare la posizione competitiva dell'Unione Europea nel mondo digitale e di conseguenza guidare l'Europa verso una società più equa. L'agenda europea per le competenze lanciata affinché si garantisca la disponibilità di una giusta formazione, le giuste competenze e il giusto sostegno siano disponibili, è stata estesa per sostenere la cooperazione tra istruzione, occupazione e industria e per sviluppare un pool di talenti digitali nell'UE.[428]

Osservando nello specifico gli specialisti ICT, nel 2021 quasi 9 milioni di persone nell'Unione Europea hanno lavorato come specialisti ICT, rappresentando il 4,5 per cento della forza lavoro totale. Il numero di specialisti ICT è cresciuto del 50,5 per cento dal 2012 al 2021, quasi 8 volte l'aumento (6,3 per cento) dell'occupazione totale.[429]

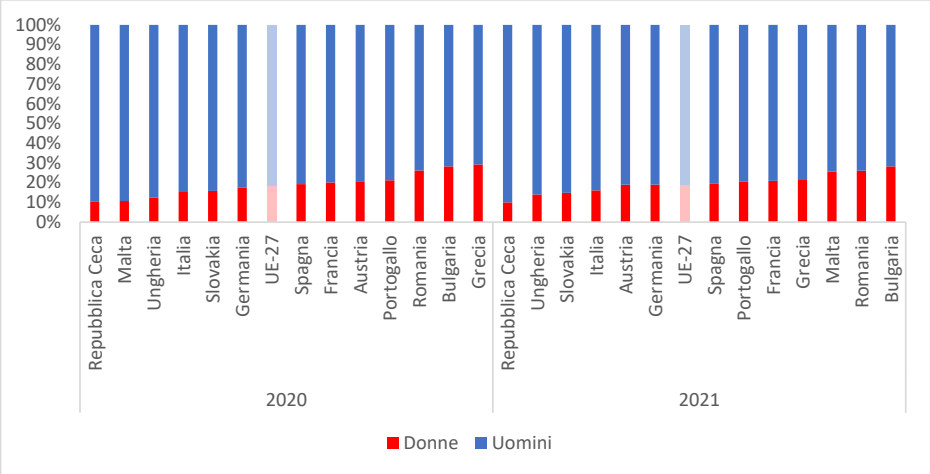
Le donne rappresentavano meno di un quinto degli specialisti ICT sia nel 2020 sia nel 2021 (rispettivamente il 18 per cento e il 19 per cento). Nel 2020, tra gli Stati membri dell'Unione Europea, la percentuale più alta di donne tra gli specialisti ICT occupati è stata registrata in Grecia (il 29 per cento), seguita da Bulgaria (il 28 per cento) e Romania (il 26 per cento), mentre i valori più bassi riguardano la Repubblica Ceca (il 10 per cento), Malta (il 10 per cento) e Ungheria (il 12 per cento). Invece, nel 2021 tra gli Stati membri dell'Unione Europea, la percentuale più alta di donne tra gli specialisti ICT occupati è stata osservata in Bulgaria (il 28 per cento), seguita da Romania (il 26 per cento) e da Malta (il 25,6 per cento), mentre le quote minori sono state osservate in Repubblica Ceca (il 10 per cento), Ungheria (il 14 per cento) e Slovacchia (il 15 per cento). Per quanto riguarda l'Italia, sia nel 2020 sia nel 2021, si è classificata tra le ultime posizioni tra tutti gli stati membri

[428] Sulla base dell'articolo Eurostat disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment. Per ulteriori approfondimenti, si consiglia la consultazione della base dati disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itspt/default/table?lang=en

[429] Sulla base dell'articolo Eurostat, Maggio 2022 disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220505-1. Per ulteriori approfondimenti, si consiglia la consultazione della base dati disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itspt/default/table?lang=en

dell'Unione Europea, con il 15,7 per cento delle donne specialiste ICT nel 2020 e il 16,1 per cento nel 2021 (Figura I.VI.II.4).

(Figura I.VI.II.4). Distribuzione degli specialisti ICT per genere, (%)



Fonte: Basi dati di Eurostat

Dall'altra perspettiva, la tecnologia può servire come uno strumento che supporta la parità di genere e l'inclusione. Le aziende tecnologiche hanno margine di miglioramento dell'equilibrio di genere applicando alcune misure come la mappatura digitale dell'esperienza dei dipendenti, l'identificazione dei casi in cui è probabile che i pregiudizi influenzino il loro percorso professionale e la pianificazione di strumenti e processi automatizzati sul processo decisionale che mitighino i pregiudizi umani.

Alcune aziende del settore tecnologico stanno abbracciando i valori dell'inclusione e della parità di genere, attraverso il migliorando dei metodi di reclutamento del personale. Ad esempio, *Microsoft* ha implementato una strategia che include un approccio olistico e articolato in termini di diversità e inclusione, sta creando nuovi percorsi per le donne nelle carriere tecnologiche, dedicando attenzione alle prospettive dei propri dipendenti. In particolare, ad esempio, Microsoft ha lanciato un sondaggio rivolto ai dipendenti "*Daily Pulse*" per ascoltare quotidianamente le loro necessità; e ha deciso di retribuire le donne con $ 1.002 per ogni $ 1.000 guadagnati dai colleghi uomini che ricoprono lo stesso ruolo.[430] Inoltre, grazie ad una serie di iniziative e *partnership* con le varie istituzioni scolastiche, sta sviluppando un piano strategico per attrarre la futura generazione di talenti.[431]

Le aziende del settore tecnologico e informatico che si impegnano per promuovere inclusione e parità di genere dovrebbero intraprendere valutazioni regolari delle politiche e delle procedure aziendali, affinché sia possibile garantire che le stesse si traducano in un movimento progressivo per le colleghe. Uno dei motivi principali per cui non si riscontra un ritmo di cambiamento rapido in quest'area è perché troppa attività relativa alla parità di genere si concentra esclusivamente su espedienti una tantum e su soluzioni atte a tamponare episodi o situazioni che possono essere

[430]Sulla base del report di Microsoft https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RWNrak#page=19

[431]Sulla base della pubblicazione "Le donne nella tecnologia sono importanti: ce lo insegna la storia" https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/diversita-e-inclusione-la-storia-ci-insegna-perche-le-donne-nella-tecnologia-sono-importanti/.

evidenziate dalla stampa, invece di concentrare l'attenzione sulle lavoratrici e sulle azioni che farebbero davvero la differenza nella loro vita professionale.

Nella legislatura vigente a tutto il 2021, iniziata il 23 marzo 2018, la rappresentanza delle donne in entrambe le camere del Parlamento supera un terzo del totale. È la più alta dall'inizio della storia della Repubblica e superiore alla media degli altri Paesi europei.

Il tema della rappresentanza delle donne negli organi politici del Paese rimane aperto, non solo da un punto di vista numerico, ma anche per ciò che fa riferimento al posizionamento nei ruoli di vertice che le donne riescono a raggiungere e la possibilità di influenzare l'agenda e le priorità politiche.

Così come per le aziende quotate e controllate non quotate è stato necessario un atto normativo per cercare di riequilibrare la situazione inziale di forte svantaggio, anche per favorire la presenza delle donne in Parlamento è stata introdotta nel 2017 la legge n. 165[432] (cd. Rosatellum-bis). Con il Rosatellum-bis si introducono norme di genere sia per i collegi plurinominali che per quelli uninominali. Nei collegi plurinominali è previsto l'ordine alternato di genere nella presentazione delle liste, a pena di inammissibilità, e allo stesso tempo nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento nella posizione di capolista. Per quanto riguarda invece i collegi uninominali, nella presentazione delle candidature nessuno dei due generi, a livello nazionale per la Camera e regionale per il Senato, può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento. Il combinato disposto di queste regole comporta un depotenziamento delle quote di genere a seguito dell'introduzione delle pluri-candidature. Infatti, se una donna viene candidata in un collegio uninominale e in cinque collegi plurinominali come capolista, qualora venisse eletta all'uninominale, eventuali suoi seggi ai plurinominali andrebbero a uomini.

A partire dal 1948 e fino alla XVI legislatura (2008-2013) la percentuale delle donne elette nel Parlamento italiano è lentamente cresciuta e da appena il 5 per cento, ha raggiunto circa il 20 per cento nel 2008. Nel passaggio alla XVII legislatura (2013-2018) l'incremento della rappresentanza femminile in Parlamento risulta invece più marcato e dal 21,3 per cento sale al 31,3 per cento per la Camera dei deputati e dal 18 per cento al 29 per cento per il Senato della Repubblica. Una ulteriore crescita si registra nelle elezioni della XVIII legislatura (iniziata il 23 marzo 2018), l'incremento è stato tale che nel 2020 le donne deputate erano il 35 per cento e le senatrici il 34,9 per cento.

Nel quadro europeo, oltre ad essersi verificata una crescita meno accentuata, la quota media delle donne nei parlamenti nazionali degli altri Paesi è inferiore a quella nel parlamento italiano. Nel 2021, infatti, la rappresentanza delle donne nella camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 33,2 per cento (rispetto al 23,2 per cento nel 2006) e al 32,7 per cento nella camera alta (rispetto al 18,3

[432]Legge n. 165 del 2017 "Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali". In precedenza, la Legge n. 277 del 1993 "*Nuove norme per l'elezione della Camera dei deputati*", aveva previsto per le elezioni alla Camera dei Deputati un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste. Tale disposizione fu ritenuta incostituzionale con sentenza n. 422 del 1995 della Corte Costituzionale poiché l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, né di candidabilità. Per il Senato non vi era una normativa analoga ma la legge n. 29 del 1948 sanciva il principio dell'"equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini". Successivamente, nel 2015 la legge n. 52 "*Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati*" ha previsto che in ciascuna lista i candidati devono essere presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre, i capilista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.

per cento nel 2006) (Figure 1.6.7 - 1.6.8). Considerando i Paesi con sistema bicamerale[433], la rappresentanza femminile totale (Camera bassa e Camera alta) è più elevata in Belgio (43,8 per cento), Austria (41,6 per cento) e Spagna (41,1 per cento), mentre è decisamente ridotta nei paesi dell'Est Europa quali Romania (20 per cento), Repubblica ceca (21,8 per cento) e Slovenia (22,1 per cento). L'Italia occupa il sesto posto con una percentuale del 35,8 per cento nel Parlamento in seduta comune.

La legislatura vigente nel 2021 è la prima in cui la carica di Presidente del Senato è ricoperta da una donna; tuttavia, nessuna donna è ancora stata nominata nella carica di Presidente del Consiglio e neanche eletta a Presidente della Repubblica.

Nel corso del 2020 è proseguita l'esperienza del governo Conte II[434]. Tra il 2019 e il 2020 la percentuale delle donne che ricopre la carica di Ministro è aumentata dal 31,8 per cento al 34,8 per cento, ciò a seguito della riorganizzazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca scorporato in due dicasteri e la nomina di una donna a capo del Ministero dell'istruzione. Nel 2020 il governo risulta composto complessivamente da 23 ministri, compreso il Presidente del Consiglio, di cui 15 uomini e 8 donne (ad esse sono affidati incarichi quali, oltre Istruzione, Interno, Politiche agricole, Infrastrutture e trasporti, Lavoro e politiche sociali, Innovazione tecnologica e digitalizzazione, Pubblica amministrazione, Pari opportunità e famiglia).

Dal 2006 al 2021 l'andamento della presenza femminile nei vari governi[435] è stato altalenante. Il livello più basso è stato raggiunto nel 2012 con il governo Monti durante il quale le donne che ricoprivano la carica di ministro erano il 15,8 per cento. La rappresentanza maggiore, invece, è stata registrata con l'esecutivo Renzi nel 2014 e una percentuale salita al 41,2 per cento. Negli anni successivi vi è stato un progressivo calo che ha raggiunto il valore minimo, pari al 25 per cento, nel 2018 durante il primo governo Conte. Nel biennio successivo, tuttavia, si è assistito ad una ripresa, interrotta nuovamente nel 2021 dall'esecutivo Draghi che conta un terzo di donne tra i propri componenti (8 donne su 24 ministri). L'attuale legislatura è la prima in cui la carica di Presidente del Senato è ricoperta da una donna, ma ancora a nessuna è stata assegnata quella di Presidente del Consiglio[436], né tantomeno di Presidente della Repubblica.

A livello europeo, le donne che ricoprono la carica di ministro hanno sempre rappresentato in media meno di un terzo del totale. A fine 2021 in Europa le donne a capo di dicasteri sono mediamente il 32,3 per cento (Figura 1.6.9). I Paesi con una maggioranza di rappresentanza femminile sono Spagna (60,9 per cento), Finlandia (57,9 per cento), Belgio (53,3 per cento), Francia (51,2 per cento) e Svezia (50 per cento); al contrario quelli meno virtuosi la Romania (7,1 per cento), la Polonia (8,7 per cento), la Grecia (9,1 per cento) e la Slovenia (11,1 per cento). Paesi con una quota di donne ministro simile a quella italiana sono Danimarca (30 per cento) e Lussemburgo (29,4 per cento).

Nel contesto globale, le donne sono a capo dello Stato o del governo solo in 21 Paesi (10 cape di Stato e 13 cape di governo), mentre 119 Paesi non hanno mai avuto un leader donna. Al ritmo attuale, la parità a questo livello non sarà raggiunta prima di 130 anni. A livello di composizione dei governi, le donne ricoprono il 21 per cento dei ministeri e solo 14 Paesi sono in numero pari o

[433] I Paesi UE-27 che prevedono un sistema bicamerale sono: Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Romania e Slovenia.

[434] Il governo Conte II è stato il secondo della XVIII legislatura ed è rimasto in carica dal 5 settembre 2019 al 13 febbraio 2021

[435] Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

[436] Attualmente, nell'Unione europea, la carica di Prima ministra o Presidente del Consiglio è ricoperta da donne in 4 Stati (Danimarca, Finlandia, Germania ed Estonia). Nel 2019 alla Presidenza della Commissione europea è stata eletta per la prima volta una donna.

superiore al 50 per cento. Con un aumento annuo di appena 0,52 punti percentuali, la parità di genere all'interno dei governi non sarà raggiunta prima del 2077. La percentuale di donne in Parlamento è raddoppiata a livello mondiale dal 1995, ma gli uomini detengono ancora il 75 per cento dei seggi. Sebbene il ruolo primario dei parlamenti nazionali sia quello di rappresentare la voce di tutti i cittadini nel processo decisionale, la rappresentanza femminile è aumentata, passando da appena il 12 per cento nel 1995 al 25 per cento a inizio 2021. A tale ritmo, la parità di genere negli organi legislativi nazionali non sarà raggiunta prima del 2063[437]. Eppure, la risposta alla prima fase della pandemia da Covid-19 sembra essere stata particolarmente efficace laddove si riscontrava un *Leadership Femminile* (Riquadro I.VI.III).

Riquadro I.VI.III - La gestione della pandemia da Covid-19 secondo il genere dei leader nazionali

In letteratura è ormai assodato che la *leadership* politica gioca un ruolo cruciale nel plasmare i risultati sociali ed economici. Al momento sono stati pubblicati alcuni studi volti ad analizzare il nesso tra l'efficacia della risposta alla pandemia da Covid-19 e il genere dei *leader* nazionali.

I risultati ottenuti dalle *leader* donna durante la pandemia da Covid-19 offrono un esperimento globale unico nella gestione nazionale delle crisi, dove varie questioni, tra cui quella dell'efficacia della *leadership*, possono essere esaminate in tutti i Paesi.

Il *Working Paper* "*Effective, decisive and inclusive: women's leadership in Covid-19 response and recovery*" pubblicato da UN Women[438], affronta la questione di come le donne *leader* a livello nazionale e subnazionale abbiano gestito la risposta e la ripresa della COVID-19 durante i primi quindici mesi della pandemia, da gennaio 2020 a marzo 2021.

Il documento individua tre principali tendenze caratterizzanti la *leadership* femminile nella risposta e nel recupero del COVID-19:

1. ***Leadership* efficace**: le donne *leader* sono state particolarmente abili nella gestione della crisi e nella comunicazione, trovando il giusto equilibrio tra empatia e scienza, prendendo decisioni rapide ma collaborative e aiutando i cittadini a dare un senso alla pandemia

2. **Risposta rapida**: le donne *leader* hanno agito con decisione e rapidità per contenere il virus. Tuttavia, anche i fattori istituzionali e culturali hanno influenzato i risultati della salute pubblica, evidenziando l'importanza dei contesti in cui le donne agiscono

3. **Politiche socialmente inclusive**: le donne *leader* hanno dato priorità alle politiche che hanno affrontato l'impatto sociale ed economico della pandemia, in particolare gli effetti sproporzionati sui gruppi vulnerabili della società. Molte donne leader si sono occupate anche degli effetti di genere della pandemia, tra cui la maggiore esposizione di donne e ragazze alla violenza domestica durante i *lockdown*.

Tuttavia, sono state poche le donne che hanno governato durante il COVID-19. Solo undici donne, infatti, occupavano la posizione politica di vertice nel marzo 2020. A gennaio 2021, il numero non

[437] Sulla base dei dati contenuti nel documento "Donne in politica: 2020 - situazione al 1° gennaio 2020" (https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/women-in-politics-map-2020), IPU e UN-Women. V. anche l'aggiornamento al 2021 pubblicato il 10 marzo scorso qui: https://www.ipu.org/news/women-in-politics-2021. Per maggiori approfondimenti si rimanda al documento predisposto dal Senato della Repubblica, Servizio Affari internazionali, n. 39, 12 marzo 2021 e al Rapporto del Segretario generale della CSW in vista della sessantacinquesima sessione.

[438] Piscopo J.M., *Effective, decisive and inclusive: women's leadership in Covid-19 response and recovery*, Leadership and Governance Sector UN Women, September 2021

era cambiato, con l'aggiunta di Ingrida Šimonytė in Lituania e Kaja Kallas in Estonia, ma l'uscita di Jeanine Áñez in Bolivia e Sophie Wilmès in Belgio. Inoltre, solo due donne hanno guidato i Paesi del Sud globale per tutta la durata della pandemia: Sheikh Hasina in Bangladesh e Mia Mottley alle Barbados.

Da diverse ricerche, la relazione tra i risultati della pandemia e il genere del *leader*, o tra i risultati della pandemia e qualsiasi altro fattore, appare molto più complessa di quanto suggerito dalle narrazioni iniziali.

Tuttavia, le donne a capo dell'esecutivo hanno chiaramente catturato l'attenzione del pubblico per la loro *leadership* durante la pandemia. Ad esempio, la presidente della Slovacchia Zuzana Čaputová ha ricevuto la stampa nazionale e internazionale per aver indossato la maschera come modello già nel marzo 2020. Il presidente del Gabon ha chiesto al suo primo ministro, Rose Christiane Ossouka Raponda, di guidare la risposta del Paese alla COVID-19, con il mandato di concentrarsi sul sostegno sociale e sulla ripresa economica. Come altre donne leader, Sahle-Work, presidente dell'Etiopia, ha ricevuto l'attenzione dei media perché il Paese ha dimostrato di riuscire a contenere il coronavirus nelle prime fasi della pandemia: a febbraio 2021, l'Etiopia ha registrato un tasso di mortalità di 2 morti ogni 100.000 persone.

Tuttavia, le donne di tutto il mondo non hanno avuto le stesse opportunità di influenzare la risposta e la ripresa dei governi nazionali in relazione alla COVID-19. A marzo 2021, a un anno dall'inizio della pandemia, i dati del Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo e di UN Women mostravano che le donne rappresentano solo il 24 per cento dei membri della *task force* COVID-19. L'America ha superato di poco questa cifra, con le donne che comprendono il 31 per cento dei membri delle task force nazionali, mentre l'Asia ha ottenuto i risultati peggiori, con le donne che comprendono solo il 15 per cento dei membri.

La ricerca ha anche dimostrato che, rispetto ai presidenti e ai primi ministri uomini, le donne *leader* hanno usato meno frequentemente metafore belliche aggressive, si sono rivolte più spesso alle preoccupazioni sociali dei cittadini, come la violenza domestica, e hanno parlato delle conseguenze individuali e locali della pandemia in termini più empatici[439]. Analogamente, negli Stati Uniti le donne governatrici hanno espresso maggiore preoccupazione per il benessere dei residenti, hanno ricordato ai residenti i programmi di sostegno disponibili con maggiore regolarità e hanno parlato più di sentimenti rispetto ai governatori uomini; inoltre, rispetto a questi ultimi, hanno avuto più probabilità di esprimere il loro ottimismo sul fatto che la cooperazione dei cittadini avrebbe contribuito a sconfiggere la minaccia[440]. Nel complesso, le donne *leader* sono state elogiate per il loro stile di gestione della crisi, che prevede che i *leader* mostrino empatia, diano indicazioni chiare, aiutino le persone a dare un senso alla crisi e rafforzino la solidarietà e la fiducia[441].

Le donne al comando hanno generalmente attuato strategie di contenimento molto rapide, ad esempio avviando programmi di test su tutta la popolazione in tempi più rapidi e con maggiore frequenza rispetto agli uomini al comando.[442] I Paesi guidati da donne sembrano anche favorire la

[439] Dada, Sara, Henry C Ashworth, Marlene Joannie Bewa, and Roopa Dhatt. 2021. "Words Matter: Political and gender analysis of speeches made by heads of government during the COVID-19 pandemic." BMI Global Health 6: e003910

[440] Sergent, Kayla and Alexander D. Stajkovic. 2020. "Women's Leadership Is Associated with Fewer Deaths During the COVID-19 Crisis: Quantitative and Qualitative Analyses of United States Governors." Journal of Applied Psychology 105 (8): 771–783.

[441] Dehingia, Nabamallika, Arnab Dey, and Anita Raj. N.d. "Gender Differences in Social Media Communication by National Leaders During the COVID-19 Pandemic."

[442] Och, Malliga, Farida Jalalzai, and Louise Davidson Schmich. 2020. "Putting Executives to the Test: Gender, Leadership And Covid-19 Testing Rates In OECD Countries." Unpublished manuscript.

trasparenza dei dati sanitari. Uno studio ha confrontato 18 Paesi con dirigenti donne con 141 Paesi con dirigenti uomini e ha rilevato che tutti i Paesi guidati da donne avevano rilasciato dati sui test, rispetto ad appena la metà dei Paesi guidati da uomini.[443]

Il COVID-19 ha messo sotto i riflettori molte donne *leader*, soprattutto a livello nazionale. L'associazione tradizionale tra la *leadership* e le caratteristiche maschili, come l'aggressività e la durezza, fa sì che le donne di tutto il mondo continuino a lottare per rompere questo soffitto di vetro. Le nuove sfide del futuro, come dimostrato dalla pandemia, indicano che caratteristiche stereotipate femminili come l'empatia e la cura diventano necessarie per poter rispondere efficacemente al cambiamento[444].

A seguito della redistribuzione dei seggi per l'uscita del Regno Unito dall'Unione nel Parlamento europeo la rappresentanza delle deputate italiane diminuisce leggermente e si attesta intorno al 40 per cento.

Le procedure di elezione del Parlamento europeo sono regolate sia dalla legislazione europea, che definisce norme comuni per tutti gli Stati membri, sia da disposizioni nazionali specifiche, che variano tra i diversi Paesi. Le disposizioni comuni stabiliscono il principio di rappresentanza proporzionale, norme relative alle soglie minime e talune incompatibilità con il mandato di deputato al Parlamento europeo. Il diritto nazionale disciplina molti altri aspetti rilevanti, quali il sistema elettorale o il numero delle circoscrizioni. La maggior parte degli Stati membri adotta sistemi di stampo proporzionale con regole e tipologie di liste che variano da Paese a Paese. In Italia, la legge n. 18 del 1979[445] disciplina le elezioni al Parlamento europeo; il legislatore è intervenuto una prima volta nel 2004 e successivamente nel 2014 per introdurre misure di riequilibrio di genere[446]. Nel turno elettorale del 2019, in particolare, sono entrate in vigore misure attinenti sia la composizione delle liste che l'espressione del voto[447]. Le liste dovevano prevedere una composizione paritaria per cui nessuno dei due generi poteva superare la metà, pena l'inammissibilità e nell'ordine di lista i primi due candidati dovevano essere di genere diverso. Con riferimento all'espressione del voto, è stata confermata la possibilità di esprimere fino a tre preferenze che dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda e della terza preferenza. A seguito di tali interventi normativi la percentuale delle donne italiane nell'Europarlamento è cresciuta in maniera notevole dalle elezioni del 2009 a quelle del 2014 (dal 22,2 per cento al 39,7 per cento) e più lentamente nelle ultime attestandosi al 41,1 per cento nel 2019. Dal 1° febbraio 2020, tuttavia, a seguito dell'uscita del Regno Unito dall'Ue e della conseguente redistribuzione di 27 seggi tra alcuni Paesi membri, la quota delle eurodeputate italiane è nuovamente scesa e si è stabilizzata al 39,5 per

[443] Purkayastha et al 2020.

[444] Johnson, Carol and Blair Williams. 2020. "Gender and Political Leadership in a Time of COVID." Politics & Gender 16 (4): 943-950.

[445] Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

[446] La legge n. 90 del 2004 "Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004" prescrive l'obbligo di una quota di un terzo di uno dei due sessi sul piano nazionale nella presentazione delle liste. La misura ha avuto carattere temporaneo perché limitata a due appuntamenti elettorali (2004 e 2009). La legge n. 65 del 2014 "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014" ha introdotto, limitatamente alle elezioni europee del 2014, la "tripla preferenza di genere", disponendo che, nel caso in cui l'elettore decidesse di esprimere tre preferenze, queste dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza (articolo 1, comma 1).

[447] Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, articolo 1, comma 2, prevede specifiche disposizioni a decorrere dalle elezioni 2019.

cento[448]. Complessivamente la rappresentanza femminile nel Parlamento europeo, già superiore a un terzo nel 2012 (35,2 per cento), ha continuato a crescere negli anni successivi seppure a ritmi meno intensi ed è passata dal 37,3 per cento nel 2016 al 39,1 per cento nel 2021 (Figura 1.6.10).

Negli enti locali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, la quota delle donne è cresciuta soprattutto tra le assessore e le consigliere comunali. Più contenuto l'incremento e la loro presenza a livello regionale e provinciale.

Nel corso degli anni la normativa che disciplina le modalità di attuazione delle elezioni regionali, provinciali e comunali è stata rivista più volte. Tra le modifiche introdotte, alcune sono state rivolte a garantire una rappresentanza più equa tra uomini e donne con il risultato di un aumento del numero di donne nei consigli e nelle giunte degli organi amministrativi locali.

A livello regionale, attualmente è previsto che in ciascuna lista i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale e vi sia l'alternanza nella presentazione tra candidati di sesso diverso; inoltre, nel caso di espressione di voto con doppia preferenza, una deve essere riservata a un candidato di sesso diverso[449]. Per le elezioni comunali, invece, nei centri con oltre 5 mila abitanti, nelle liste elettorali è prevista una quota di almeno un terzo del genere meno rappresentato e la facoltà dell'elettore di esprimere una doppia preferenza, purché su candidati di sesso diverso[450]. Inoltre, per i Comuni con più di 3.000 abitanti è disciplinato che nelle giunte comunali nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento[451]. Gli organi delle Province sono il Presidente della provincia, il Consiglio provinciale e l'Assemblea dei sindaci (costituita dai sindaci dei comuni appartenenti alla provincia); il Presidente della provincia e il Consiglio provinciale sono scelti mediante un sistema di elezione di secondo grado dai sindaci e dai consiglieri dei Comuni della Provincia. L'elezione dei membri del consiglio provinciale avviene sulla base di liste in cui nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento del numero dei

[448] A partire dal 1° febbraio 2020, il numero e la distribuzione dei seggi nel Parlamento europeo sono cambiati a seguito del ritiro del Regno Unito dall'Ue. Dei 73 seggi del Regno Unito, 27 sono stati ridistribuiti ad altri Paesi, mentre i restanti 46 sono stati posti in riserva per eventuali futuri allargamenti. Attualmente, dunque, il numero di europarlamentari è pari a 705, rispetto ai 751 (il massimo consentito dai trattati UE) precedenti. Alla delegazione italiana, costituita da 73 eurodeputati il cui mandato parlamentare è iniziato il 2 luglio 2019, se ne sono aggiunti 3 dal 1° febbraio 2020. I neodeputati sono stati tutti eletti alle elezioni europee del maggio 2019.

[449] Legge 15 febbraio 2016, n. 20 recante n. 20 del 2016 "Modifica all'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, recante disposizioni volte a garantire l'equilibrio nella rappresentanza tra donne e uomini nei consigli regionali" apporta delle modifiche alla n. legge 165/2004 e indica le specifiche misure adottabili dalle regioni per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive. Sono previste tre ipotesi per la scelta della rappresentanza dei consigli regionali. Qualora la legge elettorale regionale preveda l'espressione di preferenze, sono previsti due meccanismi ossia la quota di lista del 40 per cento (in ciascuna lista i candidati di uno stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale); la preferenza di genere (deve essere assicurata l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso e in caso contrario, le preferenze successive alla prima sono annullate). La seconda ipotesi riguarda la presentazione di liste bloccate ossia senza espressione di preferenze per la quale è prevista l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale. La terza ipotesi prevede invece collegi uninominali dove per le candidature presentate con il medesimo simbolo i candidati di un sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale.

[450] Legge 23 novembre 2012, n. 215 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni" il cui perimetro di applicazione è rappresentato dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. Nella normativa prevista dal legislatore è contenuta una mera disposizione di principio volta a assicurare la rappresentanza di entrambi i sessi nelle liste.

[451] Legge 7 aprile 2014, n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".

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[452].

Durante il 2021 si sono svolte le consultazioni elettorali in 1 Regione a statuto ordinario[453]. Alla fine del 2021 nei Consigli regionali la percentuale di donne elette alla carica di Consigliera regionale risulta pari al 22,9 per cento ed è aumentata progressivamente dal 2015, passando dal 17,8 nel 2015 al 19,9 per cento nel 2018. Per la carica di assessora, al contrario, la quota delle donne è diminuita dal 2015 e si attesta ora al 23,2 per cento. Infine, la carica di Presidente è ricoperta solo da una donna su 20 Regioni[454] (ossia il 5 per cento), dato in calo rispetto agli anni precedenti (10 per cento nel 2015 e 5,6 per cento nel 2016) (Figura 1.6.11).

Anche negli organi provinciali la presenza femminile è molto modesta soprattutto tra gli eletti alla carica di Presidente della Provincia: le donne rappresentano solo il l'8,3 per cento nel 2021, contro il 7,5 per cento nel 2018 e l'8,8 per cento nel 2015. Sia per la carica di assessora che di consigliera la quota di donne è poco più di un quinto; per la prima si è avuta una decrescita dal 2015 al 2021 (pari a circa 3 punti percentuali); per la seconda vi è stato un incremento di 7 punti percentuali. (Figura 1.6.12).

A livello comunale si registra un aumento delle cariche a partire dal 2015. Le donne sindache dal 13,7 per cento del 2015 passano al 14 per cento nel 2018 e raggiungono il 14,9 per cento nel 2021. Per la carica di assessora comunale, per la quale le donne erano il 36 per cento nel 2015 e hanno raggiunto il 42,7 per cento nel 2018, la rappresentanza aumenta nel 2021 raggiungendo il 43 per cento. La percentuale di donne elette come consigliere, dal 28,7 per cento nel 2015 passa al 32,3 per cento nel 2018 e raggiunge il 34 per cento nel 2021. (Figura 1.6.13).

La pandemia da Covid-19 ha contribuito ad interrompere la progressiva riduzione alla partecipazione civica e politica degli italiani e anche a generare un rinnovato interesse tra le donne

Con l'emergenza sanitaria da Covid-19, nel 2020si è riscontrato un rinnovato interesse degli italiani verso i temi politici e sociali che è proseguito anche nel 2021. Rispetto all'andamento decrescente iniziato nel 2014 la percentuale di persone di 14 anni e più che hanno svolto almeno una attività di partecipazione civica e politica ("parlare di politica", "informarsi", "esprimere opinioni su temi sociali o politici sul web") torna a crescere e nel 2021 raggiunge il 64,9 per cento rispetto al 61,7 per cento nel 2020[455]. La partecipazione civica e politica rimane, nel 2021, maggiore tra gli uomini (70,4 per cento rispetto al 59,9 per cento delle donne), tuttavia rispetto al 2020 il divario di genere si riduce di 1,3 punti percentuali, e di 4 punti percentuali rispetto al 2019. Ciò è stato possibile grazie alla percentuale di donne che hanno svolto almeno un'attività di partecipazione civica e politica cresciuta più del doppio rispetto a quella degli uomini (9 punti percentuali rispetto a 5 punti percentuali tra gli uomini) (Figura 1.6.14). In tutte le fasce di età la differenza di genere si conferma

[452] La riforma degli enti locali introdotta con la legge 56 del 2014 ha ridefinito l'ordinamento delle province ed istituito le città metropolitane. In particolare, le Province sono state definite (così come le città metropolitane) enti di area vasta e i relativi organi – il Presidente della provincia ed il Consiglio provinciale - sono divenuti organi elettivi di secondo grado; analogo impianto è stato seguito per il consiglio nelle città metropolitane, con la differenza che il sindaco metropolitano coincide con il sindaco del Comune capoluogo. La *governance* degli enti di area vasta si completa con l'assemblea dei sindaci, per le Province, e la conferenza metropolitana, per le città metropolitane, che sono composte dai sindaci dei Comuni dell'ente.

[453] Le uniche elezioni regionali che si sono svolte in Italia nel 2021 riguardano la regione Calabria e si sono tenute in data 3 ottobre 2021.

[454] Al 31 dicembre 20201 la Regione Umbria è l'unica con una donna eletta alla carica di Presidente.

[455] ISTAT, (2021) "*Rapporto Bes 2021: il benessere equo e sostenibile in Italia*", cfr. https://www.istat.it/it/files//2022/04/BES_2021.pdf

a vantaggio degli uomini, ma varia da appena 1-2 punti percentuali nei giovani fino a 24 anni a un massimo di circa 20 punti percentuali nella popolazione con oltre 64 anni (Figura 1.6.15). A livello territoriale l'interesse femminile per la politica mostra notevoli differenze, così come per gli uomini; in particolare è maggiore tra la popolazione del Centro (74,9 per cento tra gli uomini e 66,2 per cento tra le donne), diminuisce di poco tra la popolazione del Nord (74,4 per cento tra gli uomini e 64,8 per cento tra le donne) e si riduce ulteriormente tra quella del Mezzogiorno (62,2 per cento tra il genere maschile e 49,4 per cento tra quello femminile) (Figura 1.6.16).

Nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali, la presenza femminile è notevolmente inferiore rispetto a quella maschile, ma le donne elette in tutte le assemblee di rappresentanza risultano più istruite degli uomini.

Riquadro I.VI.IV – La formazione delle rappresentanti femminili nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali.

Alla fine del 2021 la rappresentanza femminile nei tre raggruppamenti di enti territoriali , Regioni, Province e Comuni è mediamente il 29 per cento e, seppur in crescita rispetto agli anni passati, evidenzia comunque una sottorappresentazione delle donne. Sono stati analizzati anche il livello di istruzione degli eletti alle cariche politiche, per verificare se esistano o meno discriminazioni in tale direzione, e le fasce d'età di accesso a tali cariche. Dall'esame dei dati[456] emerge un ***quadro interessante***, che evidenzia in tutti gli enti un apparente trade-off tra l'incidenza della componente femminile degli eletti e il relativo livello di istruzione. Risulta, infatti, che le donne in carica negli organi politici degli enti territoriali italiani, pur essendo numericamente assai inferiori rispetto ai loro colleghi maschi, possiedono in generale titoli di studio più elevati. È stata, infine, esaminata secondo le caratteristiche di genere anche la distribuzione geografica per ente territoriale e per tipologia di carica.

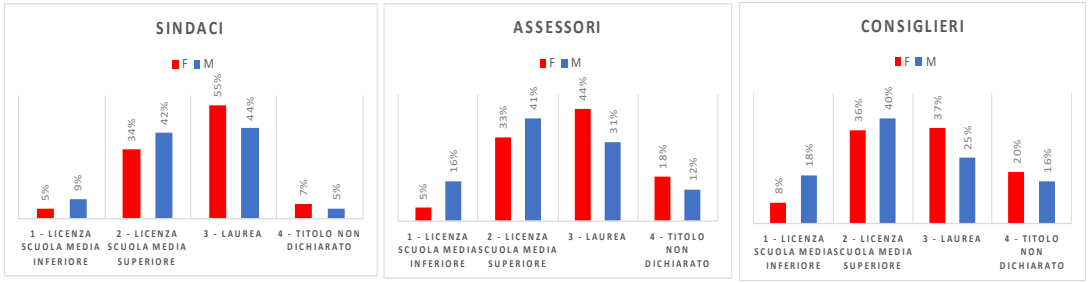
Organi comunali

Tra gli amministratori comunali (M: 66%; F: 34%), le donne sindaco laureate sono il 55 per cento, a fronte del 44 per cento dei sindaci uomini[457] (Figura *I.VI.IV.1*). Di contro, i sindaci uomini con il titolo di licenza di scuola media superiore e di scuola media inferiore sono maggiormente rappresentati rispetto alle percentuali delle loro colleghe (M: 42% e 9%; F: 34% e 5%).

[456] Le informazioni sono state desunte dalla banca dati del Ministero dell'Interno e si è proceduto a semplificare la rappresentazione mediante alcune aggregazioni; i dati mancanti sono stati integrati attraverso informazioni reperite sui siti web, nelle sezioni amministrazione trasparente.

[457] Questo dato viene confermato anche prendendo a riferimento coloro che non hanno dichiarato il titolo di studio (7 per cento delle donne e 5 per cento degli uomini).

Figura *I.VI.IV* 1 - Rappresentanti degli organi politici dei Comuni per titolo di studio e genere - Anno 2021



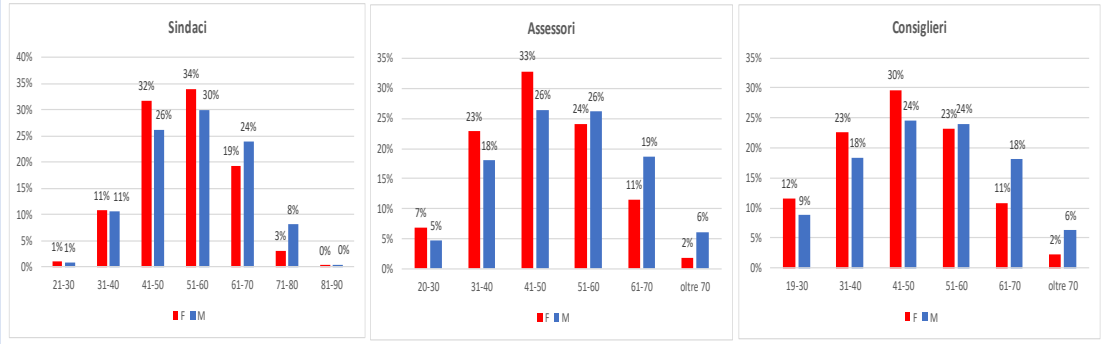
Fonte: Ministero dell'Interno

Per la carica di sindaco, la partecipazione alla vita politica delle donne si concentra maggiormente nella fascia di età 51-60 anni. Infatti, il 32 per cento delle donne sindaco è nella fascia di età 41-50 anni e la presenza raggiunge il massimo tra i 51 e i 60 anni; solo il 12 per cento delle donne ha un'età inferiore a 40 anni.

Anche per la carica di assessore comunale si riscontra una situazione analoga a quella di sindaco, le donne hanno un titolo di studio più elevato (laurea: F: 44 %; M: 31 %) mentre gli uomini sono prevalenti con il titolo di licenza di scuola media superiore o di scuola media inferiore (M:41% e 16%; F:33% e 5%).

Anche le consigliere comunali risultano più istruite degli uomini, come per i sindaci e per gli assessori comunali: laurea (F: 37%, M: 25%), titoli di studio inferiori alla laurea (M:40% e 18%; F:36% e 8%).

Figura *I.VI.IV*.2 - Presenza delle donne e degli uomini negli organi rappresentativi dei Comuni per fascia di età - Anno 2021



Fonte: Ministero dell'Interno

Le donne assessore, a differenza delle donne sindaco, concentrano la loro presenza in una fascia di età inferiore (41-50 anni) con una percentuale pari al 33 per cento. Aumenta anche la percentuale di donne che accedono alla carica di assessore con meno di 40 anni (23 per cento).

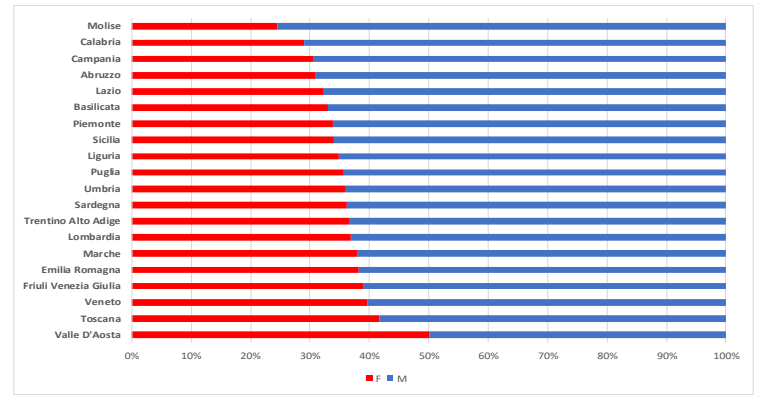
La maggiore concentrazione di donne nei Consigli comunali è nella fascia di età 41-50 anni, con una percentuale di presenze femminili del 30 per cento, mentre le consigliere di età inferiore a 30 anni sono pari al 12 per cento (Figura *I.VI.IV*.2).

La distribuzione geografica per tipologia di carica e genere negli organi politici dei Comuni

Negli organi politici comunali, le donne sono maggiormente presenti in Valle D'Aosta (F:50%; M:50%) e, con percentuali leggermente più basse, in Toscana (F:42%; M:58%) e Veneto

(F:40%M:60%); le regioni con una minore presenza di donne sono invece il Molise (F:24%; M:76%), è presente circa una donna su tre uomini, la Calabria (F:29%; M:71%), la Campania (F:31%; M:69%) e l'Abruzzo (F:31%; M:69%). (Figura *I.VI.IV*.3).

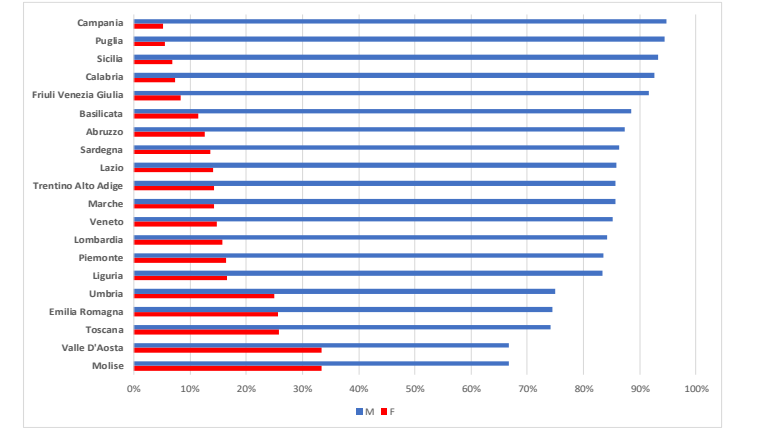
Figura *I.VI.IV*.3 - Ripartizione geografica per tipologia di carica (Sindaci, consiglieri, assessori) e per genere - Anno 2021



Fonte: Ministero dell'Interno

In particolare, per la carica di sindaco (Figura *I.VI.IV*.4), analizzando la ripartizione geografica, si osserva come per le regioni Molise e Valle D'Aosta le donne rappresentano un terzo del totale; mentre nelle regioni del Sud Italia (Campania, Puglia, Calabria e Sicilia) e in Friuli-Venezia Giulia, al contrario, la rappresentanza femminile tra i sindaci è molto bassa, in media il 6,6 per cento, rispetto alla media nazionale del 16 per cento.

Figura *I.VI.IV*.4 - Ripartizione geografica Sindaci per genere - Anno 2021



Fonte: Ministero dell'Interno

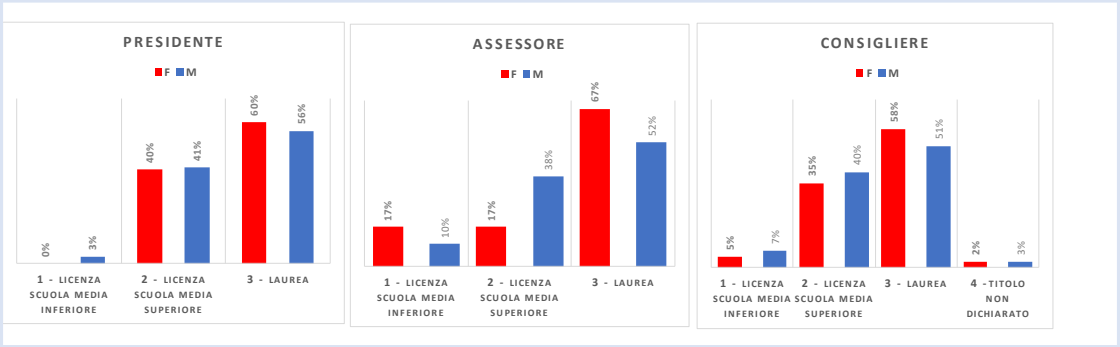
Organi provinciali

I dati confermano che le donne sono altresì più qualificate nelle Province (Figura *I.VI.IV*.5), dove il 60 per cento delle donne Presidente di Provincia è laureato, mentre il 40 per cento possiede la licenza di scuola media superiore.

Anche le donne assessore risultano più istruite rispetto agli uomini; infatti, il 67 per cento ha conseguito la laurea, contro il 52 per cento di uomini.

La medesima situazione si riscontra per le consigliere provinciali, 58 per cento con laurea a fronte dei colleghi che sono laureati nel 51 per cento dei casi (Figura *I.VI.IV*.5).

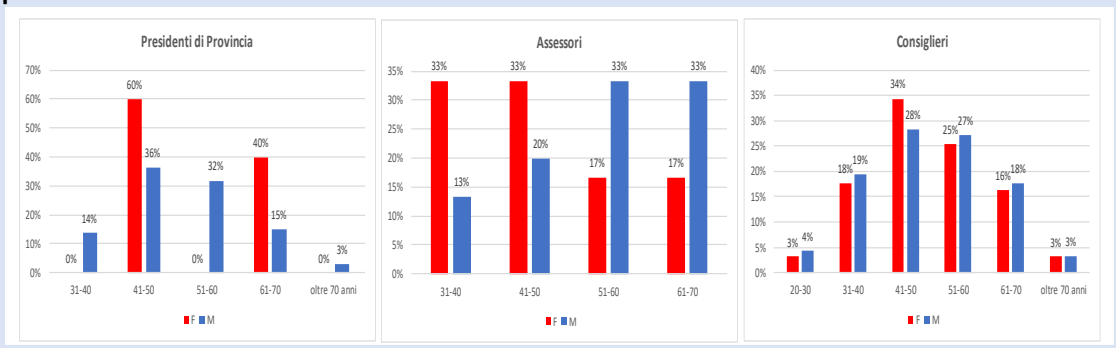
Figura *I.VI.IV*.5 - Rappresentanti degli organi politici delle Province per titolo di studio e genere - Anno 2021



Fonte: Ministero dell'Interno

Per la carica di Presidente di provincia, la maggiore concentrazione di donne si ha nella fascia di età 41-50 anni (60 per cento del totale) e in quella dai 61 ai 70 anni. D'altra parte, la presenza degli uomini è maggiormente distribuita in tutte le fasce di età, vista anche la loro prevalenza dal punto di vista numerico (Figura *I.VI.IV*.6).
Accedono alla carica di assessore in prevalenza le donne che si trovano nella fascia di età 31-40 e 41-50 anni. Le consigliere provinciali, invece, sono maggiormente presenti nella fascia di età 41-50 anni (Figura *I.VI.IV*.6).

Figura *I.VI.IV*.6 - Presenza delle donne e degli uomini negli organi rappresentativi delle Province per fascia di età - Anno 2021

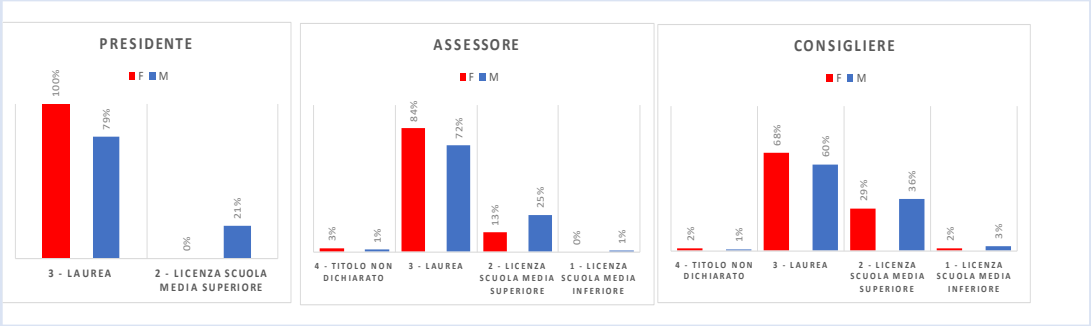


Fonte: Ministero dell'Interno

Organi regionali

Anche le donne nominate negli organi politici regionali risultano più istruite degli uomini: l'84 per cento delle donne con la carica di assessore ha la laurea (M: 72%); allo stesso modo il 68 per cento delle donne consigliere ha un titolo di studio più elevato rispetto agli uomini (M:60%) (Figura *I.VI.IV*.7).

Figura *I.VI.IV*.7 - Rappresentanti degli organi politici delle Regioni per titolo di studio e genere – Anno 2021

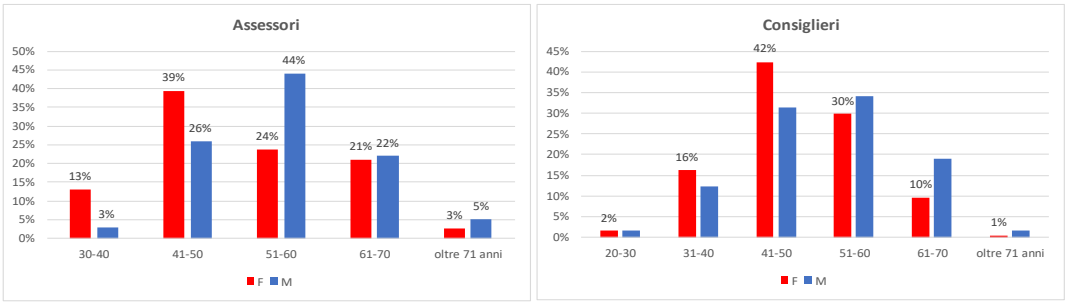


Fonte: Ministero dell'Interno

Per entrambe le cariche di assessore e consigliere, la maggiore percentuale di presenza di donne si concentra nella fascia di età 41-50 anni[458].

Le donne consigliere, a differenza delle donne assessore, concentrano la loro presenza nella fascia di età 41-50 anni e nella fascia d'età 51-60 anni. Al contrario, nella fascia di età superiore (61-70 anni), risulta maggiore la percentuale di donne che accedono alla carica di assessore (21 per cento). La maggiore concentrazione di donne nominate nei Consigli Regionali si trova nella fascia di età 41-50 anni, dove si rinviene una percentuale di presenze femminili pari al 42 per cento. Le consigliere di età inferiore a 30 anni sono pari soltanto al 2 per cento, contro il 13 per cento delle donne assessore. (Figura I.VI.IV.8)

Figura *I.VI.IV*.8 - Presenza delle donne e degli uomini negli organi rappresentativi delle Regioni per fascia di età - Anno 2021



Fonte: Ministero dell'Interno

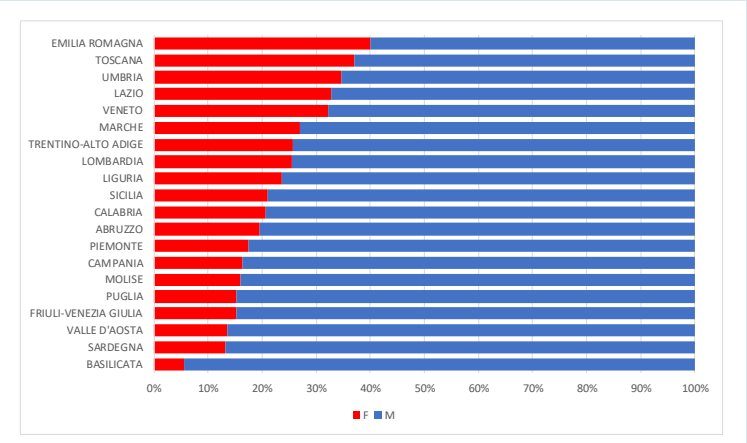
***La distribuzione geografica per tipologia di carica e genere negli organi politici delle Regioni*[459]**

[458] Per la carica di Presidente della Regione risulta eletta una sola donna che per età anagrafica è ricompresa nella fascia 61-70 anni.

[459] La legge 15 febbraio2016, n. 20 ha introdotto, tra i principi fondamentali in base ai quali le Regioni a statuto ordinario sono tenute a disciplinare con legge il sistema elettorale regionale, l'adozione di specifiche misure per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive. Va considerato che in tutte le regioni in cui è stato introdotto dal 2016 un meccanismo per favorire la parità di genere, la percentuale di donne elette è aumentata. E' ovviamente necessario evidenziare che, essendo stato possibile per ogni regione adottare uno o più meccanismi previsti a livello normativo, il quadro presentato è sicuramente disomogeneo. In ogni caso, laddove è stata attuata la combinazione di vari strumenti di riequilibrio, si ottengano risultati migliori in termini di crescita della rappresentanza femminile a livello percentuale.

La maggiore numerosità di donne in carica negli organi regionali (assessore e consigliere), è prevalente in Emilia-Romagna, Toscana, Umbria Lazio e Veneto dove la percentuale di donne elette supera di gran lunga la media nazionale, 23 per cento. In diverse regioni si osservano, invece, valori inferiori alla media, come nel caso della Basilicata dove la percentuale di donne in carica è pari al 6 per cento (M: 94%; F: 6%)) (Figura *I.VI.V*.9).

Figura *I.VI.IV*.9 - Ripartizione geografica per tipologia di carica (Presidenti, consiglieri, assessori) e per genere - Anno 2021



Fonte: Ministero dell'Interno

Riquadro I.VI.V - Perché gli advisor nelle Amministrazioni centrali sono (prevalentemente) uomini?460

La pandemia da Covid-19 ha evidenziato come la complessità delle decisioni pubbliche, soprattutto in situazioni di crisi, accresca il ricorso a "esperti" che supportano le scelte mediante l'apporto di competenze tecniche, scientifiche e professionali. Questa tendenza ha in realtà radici antiche. Già prima della pandemia il sapere tecnico-scientifico aveva affiancato l'esecutivo nella presa delle decisioni in numerosi settori di *policy*[461]. La novità riguarda l'incremento del ricorso al contributo degli esperti, situazione che la fase emergenziale ha sicuramente acuito, unitamente alla rilevanza dell'apporto consulenziale.

I risultati della sesta edizione del *Global Media Monitoring Project* (GMMP), il più ampio studio internazionale sulla rappresentazione di donne e uomini nel mondo dell'informazione, hanno evidenziato come la presenza delle donne come "esperte" nei media italiani nel 2020 sia limitata al 18% (contro il 24% a livello europeo)[462].

Nel quadro dell'adeguamento legislativo alle citate disposizioni e all'avanzamento normativo sul tema di alcune Regioni, anche quelle a statuto speciale (i cui principi relativi alla legislazione elettorale sono stati modificati dalla legge costituzionale n. 2/2001) hanno gradualmente iniziato a introdurre importanti disposizioni in materia.

[460] Contributo a cura di Sabrina Bandera, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)

[461] M.T. Galanti, A. Lippi, *Il policy advice tra relazioni e forme di legittimazione*, in «Rivista italiana di Politiche pubbliche», 3, 2018, pp. 319-332

[462] Il Report Globale (116 paesi), quello Europeo (32 paesi) e il Report Italiano sono disponibili sul sito del progetto: https://whomakesthenews.org/gmmp-2020-final-reports/

Una situazione analoga si riscontra nel caso degli esperti a supporto del *policy making* nelle Amministrazioni centrali italiane, indagati grazie alla ricerca *Il policy advice nell'Amministrazione centrale italiana. Dall'emergenza Covid verso una progressiva istituzionalizzazione del supporto alla presa delle decisioni*[463], promossa e realizzata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)[464] nel 2020-2021.
L'obiettivo dello studio era contribuire alla conoscenza del sistema italiano di *policy advice*, il cd. *Policy Advisory System* (PAS), al fine di: a) comprenderne lo stato dell'arte nell'Amministrazione centrale italiana e ricostruirne modalità, significati e tendenze; b) approfondirne i cambiamenti innescati dalla crisi determinata dal Covid-19; c) strutturare un corso di formazione per rendere la SNA perno della costruzione di percorsi di qualificazione degli esperti[465].

Il concetto di *policy advice* identifica, in senso lato, le attività di consulenza per la presa delle decisioni che hanno come obiettivo la produzione di raccomandazioni rispetto alle soluzioni di *policy* da preferire e che sono caratterizzate da un rapporto di committenza tra domanda e offerta che viene in qualche maniera esplicitato[466].

Il *policy advice*, per questa ragione, non è riconducibile concettualmente a una definizione delimitata e univoca: consiste in un insieme di pratiche di analisi[467] e di supporto che, trasformando la conoscenza scientifica in sapere pratico, sono finalizzate alla risoluzione dei problemi di rilevanza collettiva.

Nel corso della ricerca è stata effettuata una mappatura analitica del PAS italiano durante il secondo Governo Conte (settembre 2019 - febbraio 2021), i cui risultati hanno permesso di realizzare il *Dataset degli advisor del PAS italiano*. Un approfondimento specifico è dedicato ai componenti delle *Task Force* Covid, le *temporary advice policy unit*[468] create dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dai Ministeri per supportare la presa delle decisioni relative alla gestione dell'emergenza Covid - 19 a partire da febbraio 2020.
Lo studio ha permesso di mappare 712 "casi"[469] di incarichi che, conferiti e/o esercitati a vario titolo e in forme diverse, sono finalizzati a un'attività di consulenza istituzionale per le Amministrazioni

[463] SNA, *Il policy advice nell'Amministrazione centrale italiana. Dall'emergenza Covid verso una progressiva istituzionalizzazione del supporto alla presa delle decisioni*, Rapporto di ricerca, dicembre 2021.
[464] Fondata nel 1957, come Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA), la SNA, parte integrante della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è l'istituzione deputata a sostenere e promuovere il processo di innovazione e riforma della PA italiana, attraverso la realizzazione di attività di reclutamento e di formazione post-laurea di eccellenza per i dipendenti pubblici, grazie anche al supporto di attività di ricerca.
[465] Il corso SNA "La conoscenza nelle decisioni pubbliche: il ruolo degli esperti" è stato realizzato tra aprile e giugno 2022.
[466] J. Craft and M. Howlett (2012), *Policy Formulation, Governance Shifts and Policy Influence: Location and Content in Policy Advisory Systems*, in «Journal of Public Policy», n. 2, pp. 79-98; S. Veit, T. Hustedt, T. Bach (2017), *Dynamics of change in internal policy advisory systems: the hybridization of advisory capacities in Germany*, in «Policy Sciences», vol. 50, n. 1, pp. 85-103.
[467] D. Stone, A. Denham (2004), *Think Tanks Traditions: Policy Research and the Politics of Ideas*, Manchester, Manchester University Press.
[468] J. Halligan, *Policy advice and the Public Sector*, in B. Guy Peters and Donald J. Savoie (eds.), *Governance in a Changing Environment,* Montreal, McGill-Queen's University Press, 1995, pp. 138-172. Per un approfondimento delle caratteristiche delle Task Force Covid-19, oltre al rapporto di ricerca SNA, si veda M.T. Galanti, B. Saracino, *Inside the Italian Covid-19 task forces*, in «*Contemporary Italian Politics*», 1, 2021, pp. 1-17.
[469] L'utilizzo del termine "casi" al posto di persone fisiche è dovuto al fatto che alcune di queste esercitano più incarichi allo stesso tempo. Il totale delle persone fisiche rilevate grazie alla mappatura è, infatti, pari a 646, delle quali 39 con un doppio incarico e 6 con un triplo incarico.

centrali dello Stato. Questo insieme di incarichi può essere scomposto in quattro tipi (Tavola I.VI.V.1).

Tavola I.VI.V.1 - Categorie analitiche di *advice* classificate secondo la posizione istituzionale nel periodo settembre 2019 – febbraio 2021

(N=712 incarichi di advice, Dataset SNA 2021, corrispondenti a 646 persone)

Categoria analitica	%
Burocratico istituzionale	18
Collegiale Covid	25
Uffici diretta collaborazione e Osservatori	24
Individuale	33
Totale tipo di advice (%)	100
N	(712)

Elaborazione SNA, 2021

Le quattro categorie analitiche forniscono una mappa dei profili degli *advisor* secondo la loro collocazione, ovvero la loro posizione istituzionale, distinguendo tra fenomenologie differenti: individuali e collegiali, formali e informali. L'*Advice Burocratico istituzionale* comprende sia funzioni di *advice* esplicite sia implicite, coniugando organi costituzionali dotati di una vocazione istituzionale verso il *policy advice*, come il CNEL, ai vertici istituzionali di soggetti, come gli Enti di ricerca pubblici, la Corte dei Conti in funzione di controllo, il Consiglio di Stato e l'Avvocatura Generale dello Stato, i quali svolgono anche una funzione di *policy advice*. In questa categoria rientrano, inoltre, i vertici amministrativi apicali di Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri (direttori generali, capi dipartimento, segretari generali, dirigenti, capi dipartimento) che, nella loro funzione direttiva di *top civil servant*, possono essere chiamati - in via formale o informale - a svolgere anche un supporto conoscitivo, non solo di tipo burocratico procedurale, ma anche di fonte esperienziale, per il disegno delle politiche pubbliche in via di progettazione e di adozione.

La categoria *Advice Collegiale Covid* registra gli incarichi (di tipo formale ed esplicito), che durante il Governo Conte II investono i componenti di sette *Task Force* (variamente denominate come commissioni, comitati etc.), che sono state istituite a seguito dell'emergenza da Covid-19.

Gli *Uffici di diretta collaborazione* (e gli *Osservatori*) rappresentano la categoria apparentemente più intuitiva quando si parla di *policy advice*, poiché l'*advice* degli Uffici di diretta collaborazione è da sempre finalizzato, soprattutto in Italia, in modo esplicito al sostegno dei decisori. In questa categoria troviamo Capo di Gabinetto e Capo dell'Ufficio legislativo, ma anche Segreteria particolare del Ministro, Segreteria tecnica, Ufficio Stampa, Organismo Indipendente di Valutazione e Ufficio rapporti internazionali, Consiglieri diplomatici e militari dei Ministri. In tale tipologia di *advisor* rientrano inoltre i componenti degli Osservatori ministeriali in senso lato, inclusi comitati, commissioni, ovvero contesti più o meno istituzionalizzati, di nomina politica, spesso in stretto contato con gli Uffici di diretta collaborazione.

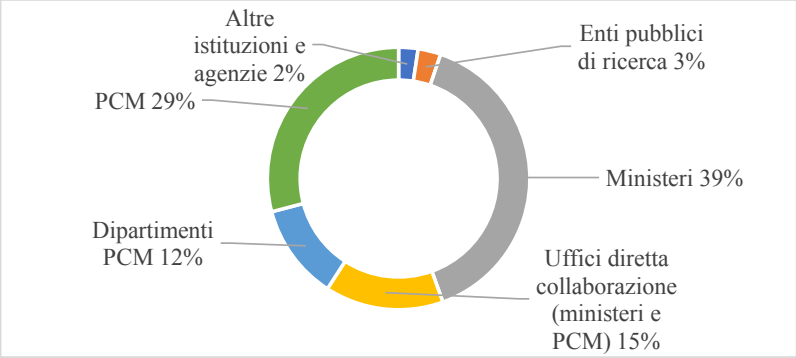
Infine, l'*Advice Individuale* indica incarichi espliciti rivolti direttamente all'organo politico o al suo Ufficio di diretta collaborazione o a strutture tecniche, comunque facenti riferimento direttamente alla decisione politica. Tale categoria comprende i Consiglieri dei Ministri, che esercitano il loro compito grazie a un incarico *ad personam*, ma anche più genericamente tutti coloro i quali sono reclutati, anche contrattualmente, con incarichi da esperti portatori di saperi specialistici qualificati.

L'evidenza principale che emerge dalla mappatura degli *advisor* del PAS italiano è che la funzione di *policy advice* è un lavoro comune che si svolge da posizioni diverse, con tipi di incarichi diversi, i quali a partire da accessi diversi, dall'esterno e dall'interno, e grazie a capacità cognitive differenti, conducono nella medesima direzione.

Dal punto di vista della collocazione organizzativa degli *advisor* (Figura I.VI.V.1) è preminente la collocazione nei Ministeri, ad esclusione degli Uffici di diretta collaborazione (39% degli incarichi di *advice* censiti nel *Dataset*), mentre negli Uffici di diretta collaborazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri operano il 15% degli *advisor*. Particolarmente significativa la rilevanza organizzativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che copre il 41% degli incarichi considerandone anche i suoi dipartimenti ed al netto degli Uffici di diretta collaborazione, mentre è residuale l'apporto degli Enti pubblici di ricerca (3%).

Figura I.VI.V.1 - Struttura del PAS italiano suddivisa in base alla collocazione organizzativa degli *advisor* (%) nel periodo settembre 2019 – febbraio 2021

(N=712 incarichi di advice, Dataset SNA 2021, corrispondenti a 646 persone)

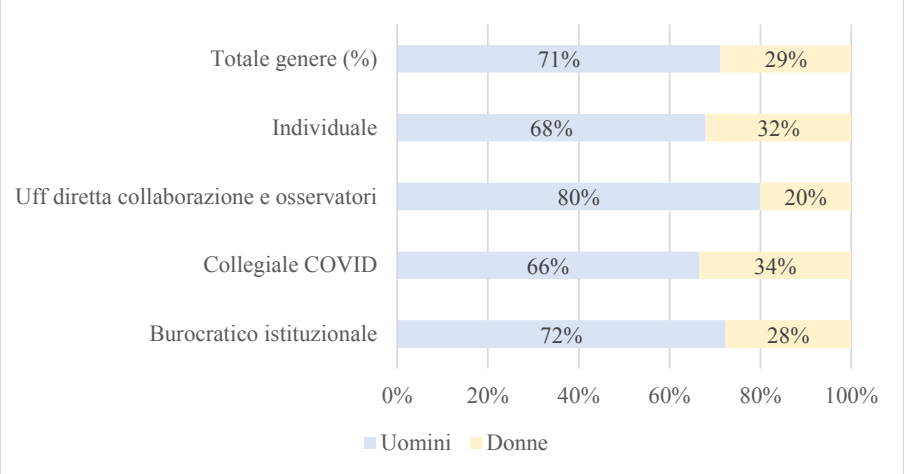


Elaborazione SNA, 2021

Nel *Dataset degli advisor del PAS italiano* sono censite le caratteristiche dei 712 advisor in relazione a: genere, età, istruzione, *background* professionale e collocazione istituzionale. Dall'analisi emerge come la popolazione degli *advisor* sia largamente maschile: il 71% degli advisor sono uomini, mentre solo il 29% sono donne (Figura I.VI.V.2).

Figura I.VI.V.2 – Popolazione censita suddivisa per genere e tipo di advice (%) nel periodo settembre 2019 – febbraio 2021

(N=712 incarichi di advice del Dataset SNA 2021, corrispondenti a 646 persone)



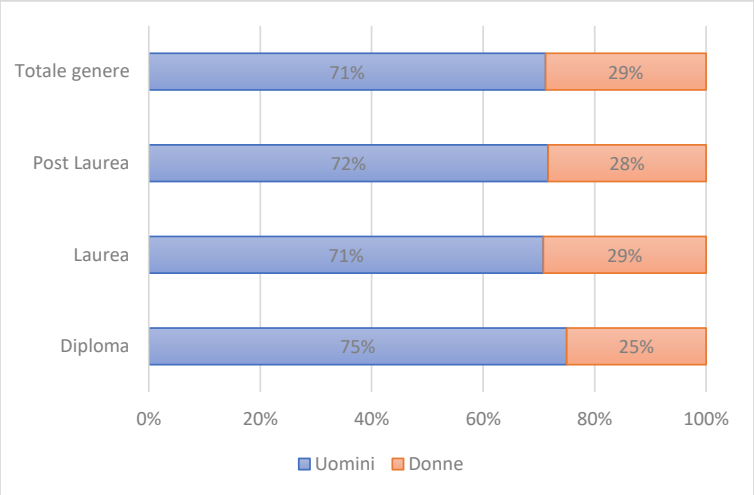
Elaborazione SNA, 2021

La presenza femminile varia significativamente nelle quattro categorie. La presenza maschile è, non sorprendentemente, egemone nel caso degli Uffici di diretta collaborazione (e Osservatori) dove copre l'80% dei casi, confermandosi, invece, in media nel caso dell'*Advice* Burocratico istituzionale, dove le donne sono il 28%.
Le donne sono rappresentate in modo meno minoritario nell'ambito dell'*Advice* Collegiale Covid e dell'*Advice* Individuale, crescendo rispettivamente al 34% e al 32%.
Questa variabilità mostra come lo squilibrio di genere sia estremamente incisivo per gli incarichi di tipo istituzionale (e meno contingente) e si attenui nel caso dei comitati e degli organi collegiali a supporto Covid e anche nell'Advice Individuale, dove lo sbilanciamento, pur vistoso, è più contenuto e un riequilibrio di genere non pare così distante.

La quasi totalità degli *advisor* ha un livello di istruzione alto: complessivamente il 61% è laureato, poco meno del 37% ha conseguito un diploma *post lauream* (inclusi master, dottorati di ricerca et similia), mentre solo il 2% in media ha solo un diploma di scuola superiore. La Figura I.VI.V.3 presenta un dettaglio a livello di genere.

Figura I.VI.V.3 – Popolazione censita suddivisa per genere e titolo di studio (%) nel periodo settembre 2019 – febbraio 2021

(N=712 incarichi di advice del Dataset SNA 2021, corrispondenti a 646 persone)



Elaborazione SNA, 2021

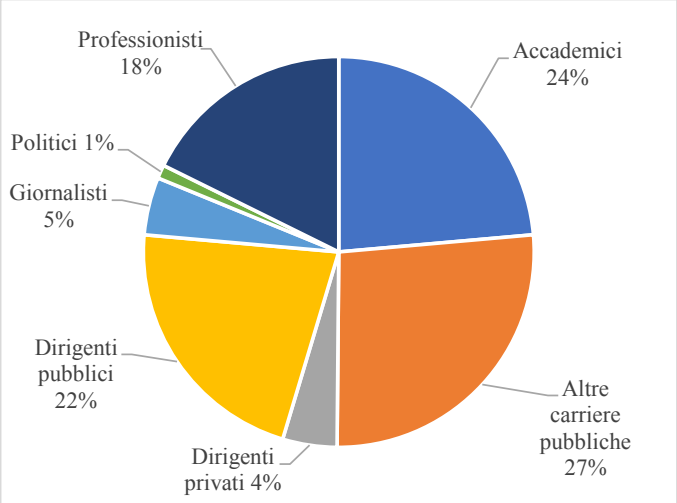
Il dato sulla provenienza professionale degli advisor a livello complessivo (Figura I.VI.V.4) e suddiviso per genere (Figura I.VI.V.5) fornisce un'evidenza importante sulla matrice culturale di provenienza, evidenziando quattro matrici professionali principali che costituiscono il bacino culturale di riferimento del *policy advice* nell'Amministrazione centrale al momento della rilevazione: accademici, professionisti, dirigenti pubblici e altre carriere pubbliche. La categoria "altre carriere pubbliche", che copre il 27% dei casi, comprende una grande eterogeneità di carriere pubbliche molto diversificata al proprio interno,: Magistrati, Consiglieri di Stato, Prefetti, Avvocati dello Stato, Carriere diplomatiche, personale delle Forze armate e delle Forze dell'ordine, dipendenti della scuola, funzionari parlamentari, dipendenti di agenzie statali, personale proveniente da Banca d'Italia, personale degli Enti pubblici di ricerca, personale delle Regioni etc. I dirigenti pubblici sono il 22%, mentre il 18% è rappresentato da professionisti autonomi nelle diverse specializzazioni.

L'indagine sull'afferenza professionale permette di far emergere una dimensione importante, identificata in letteratura come *policy analiycal capacity*[470], ovvero il contributo che il bagaglio di conoscenze tecniche - finalizzate alla raccolta e aggregazione di informazioni - detenuto dalle burocrazie apporta in special modo all'analisi delle politiche[471].

[470] Nella definizione della letteratura, l'insieme di risorse che consentono ai governi di realizzare *evidence-based policy making*. Si veda in proposito M. Howlett (2009), *Policy Advice in Multi-level Governance Systems: Sub-National Policy Analysts and Analysis,* in «International Review of Public Administration», vol. 13, n. 3.

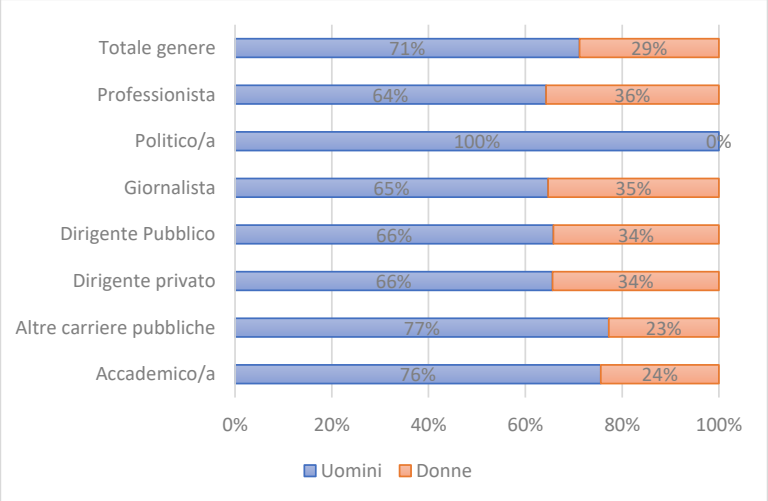
[471] M.T. Galanti, A. Lippi (2018), *Il policy advice tra relazioni e forme di legittimazione*, in «Rivista italiana di Politiche pubbliche», n. 3.

Figura I.VI.V.4 – Popolazione censita suddivisa per professione (%)
(N=712 incarichi di advice, Dataset SNA 2021, corrispondenti a 646 persone)



Elaborazione SNA, 2021

Figura I.VI.V.5 – Popolazione censita suddivisa per professione e genere (%)
(N=712 incarichi di advice, Dataset SNA 2021, corrispondenti a 646 persone)

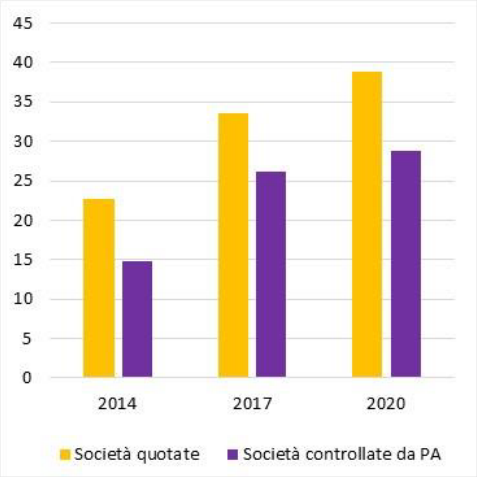


Elaborazione SNA, 2021

È attualmente in corso il *follow up* della ricerca, che ha l'obiettivo di effettuare una mappatura degli *advisor* del Governo Draghi, di un campione di Regioni e di realizzare un *focus* specifico sugli esperti coinvolti nelle strutture a supporto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

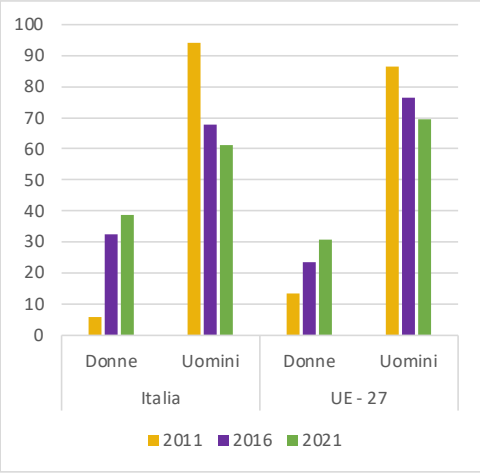
Lo sviluppo di un sistema di monitoraggio costante, che segua gli esecutivi in carica, garantendo l'aggiornamento del *Dataset degli advisor del PAS italiano*, permetterà anche di approfondire le ragioni del *gender gap* del PAS italiano e di effettuare confronti con i sistemi di *policy advice* dei Paesi europei.

Figura 1.6.1 Percentuale di donne nei CdA delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2014, 2017 e 2020.



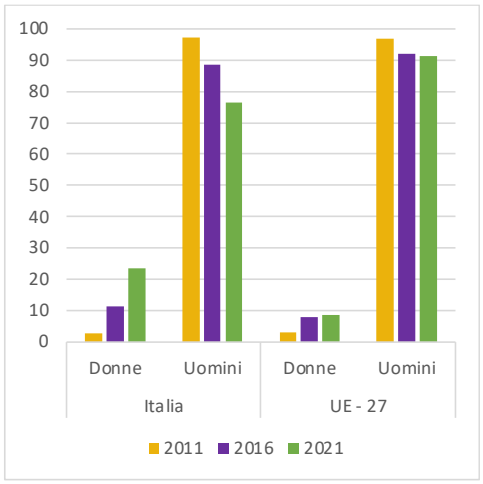
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.2 Percentuale dei membri dei CdA delle più grandi società quotate nella Borsa valori nazionale dei vari paesi europei, per genere. Anni 2019, 2020 e 2021.



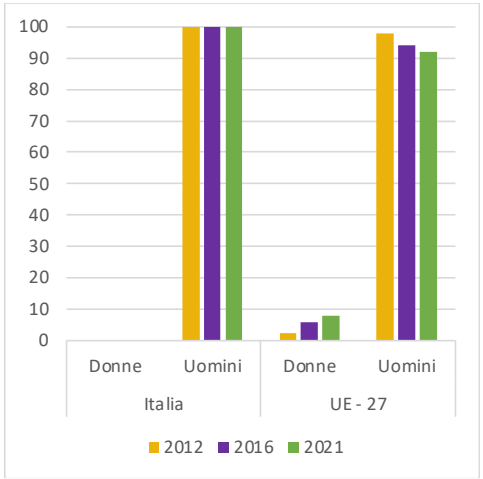
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2011, 2016 e 2021.



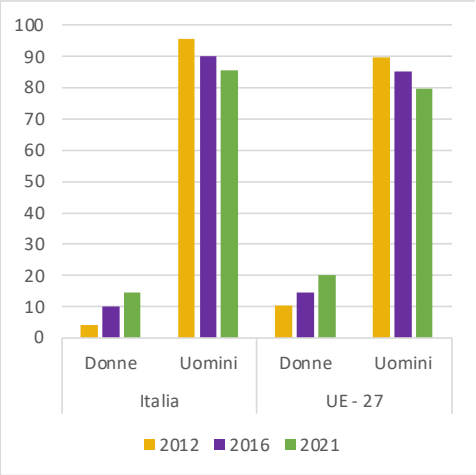
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.4 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016, 2021.



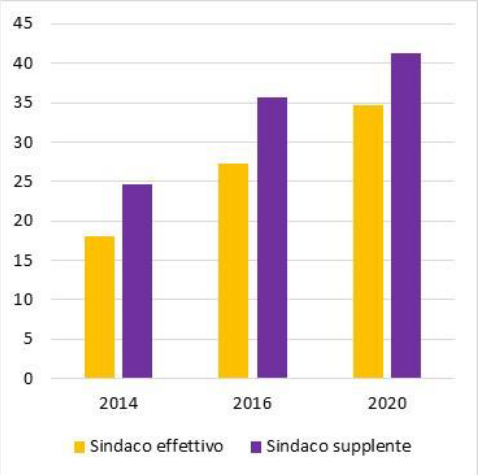
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016 e 2021.



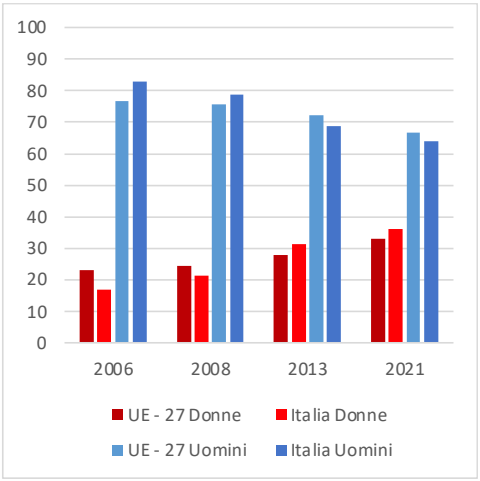
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2014, 2016 e 2020.



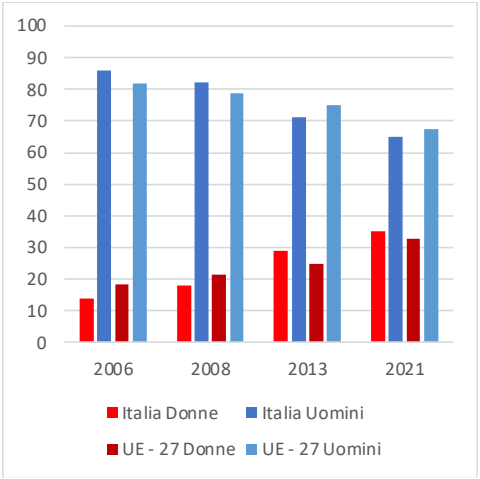
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII.



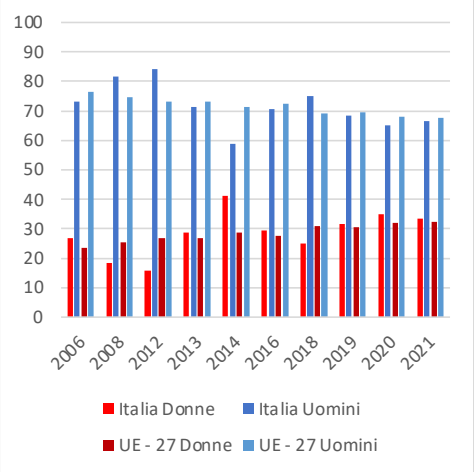
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII.



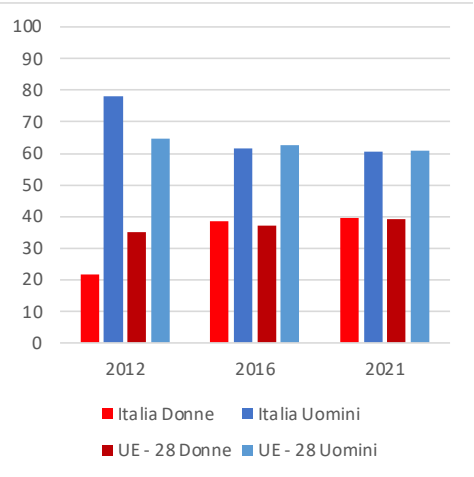
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006 – 2021.



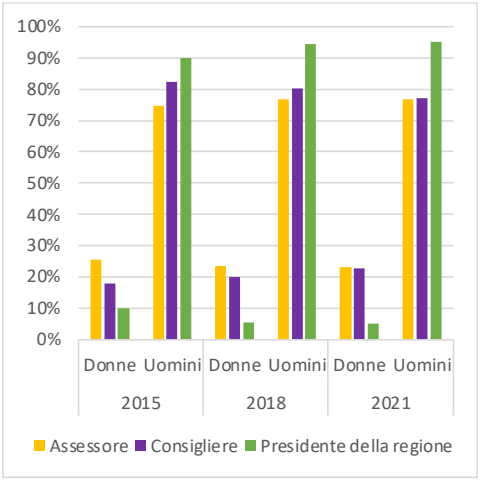
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government.

Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2012, 2016 e 2021.



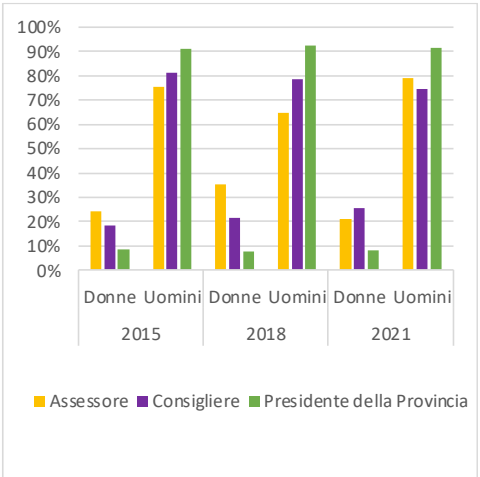
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members.

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2015, 2018 e 2021.



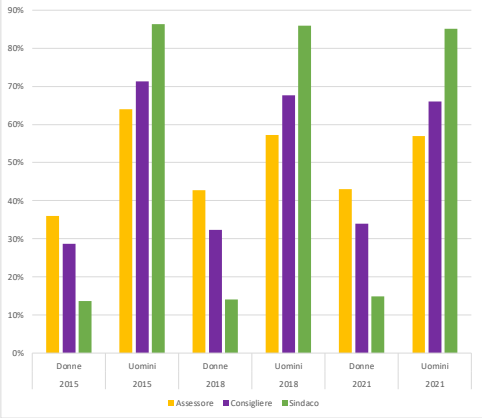
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2015, 2018 e 2021.



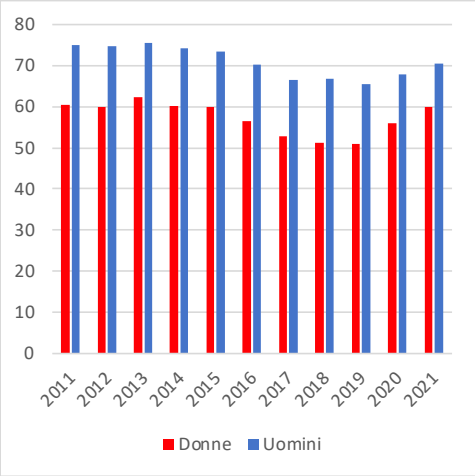
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2015, 2018 e 2021.



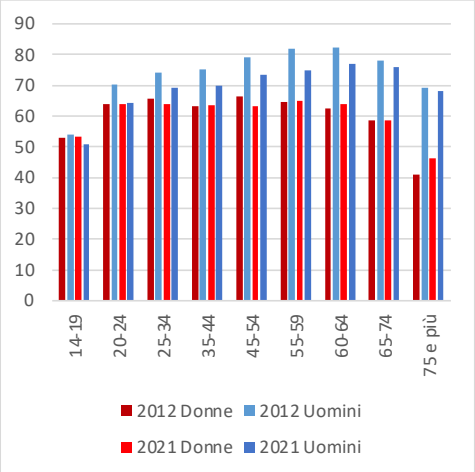
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2021.



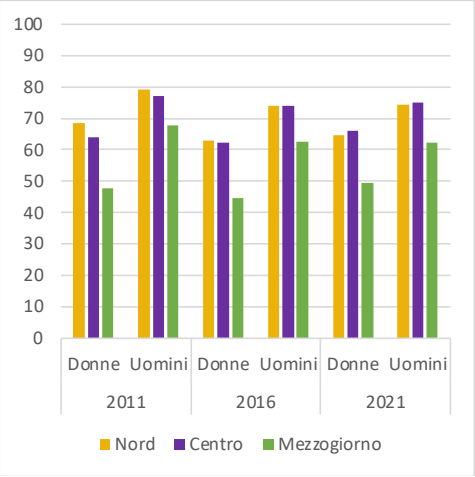
Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2011-2020.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.6.16 Ripartizione territoriale della percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011, 2016 e 2021.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana

1.7 Il contrasto alla violenza di genere

La violenza contro le donne è riconosciuta dal diritto internazionale come una violazione dei diritti umani. Nonostante ciò, si registra tutt'ora un'ampia diffusione di tale fenomeno che determina effetti negativi sulla salute fisica e psichica delle donne, limitazione della libertà personale, isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. L'impatto della violenza contro le donne non si limita alle vittime, ma riguarda anche le famiglie, gli amici e la società intera; inoltre, questo fenomeno influenza la sicurezza collettiva, condiziona la crescita del capitale umano e del sistema economico e sociale determinando conseguenze che si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità[472].

La forma più estrema di violenza contro le donne è rappresentata dal femminicidio, fenomeno cresciuto di cui si registra un incremento anche in seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 cominciata nel 2020.

L'aumento dei casi di violenza di genere nel mondo come conseguenza della pandemia è stato chiaramente indicato dall'indagine pubblicata da CEPOL[473] nel luglio 2020 e dalle stesse Nazioni Unite[474], che hanno definito questo fenomeno "**pandemia ombra**" proprio per sottolinearne l'impatto devastante.

A livello internazionale ed europeo, per fronteggiare le situazioni di violenza nel periodo di emergenza sono state fornite **raccomandazioni e linee guida**: queste ultime hanno sottolineato l'esigenza di **rafforzare i servizi specializzati di supporto** e ospitalità per le donne, sia con riferimento al numero di strutture sia alle modalità di lavoro, *in primis* per quanto concerne la possibilità di operare da remoto, e di favorirne l'accesso attraverso capillari azioni di comunicazione istituzionale e orientamento ai servizi per le vittime.

Nel giugno 2020, in considerazione della grave situazione pandemica, è stata emanata la prima Strategia dell'UE[475] sui diritti delle vittime che definisce i lavori della Commissione per il periodo **2020-2025**, che presta particolare attenzione alle esigenze specifiche delle vittime di violenza di genere e prevede alcuni interventi volti a prevenire e contrastare la violenza di genere e per assisterne e proteggerne le vittime. La strategia si basa su un approccio che prevede due assi di

[472] *WeWorld,* organizzazione non governativa italiana indipendente, attiva in 27 paesi, ha stimato che la violenza contro le donne costa allo Stato 17 miliardi l'anno, in termini di cure sanitarie, spese giudiziarie, mancata produttività delle donne vittime di violenza. *WeWorld* pubblica ogni anno il *WeWorld Index*, volto a fotografare le condizioni di vita di donne, bambini e bambine in circa 170 paesi del mondo. Dal 2015 l'Italia viene monitorata nella sua capacità di garantire e promuovere i diritti di donne, bambine e bambini rispetto alle tendenze mondiali, sulla base di 34 indicatori aggiornati annualmente, ai quali nell'edizione 2020 sono stati aggiunti 3 indicatori relativi al Covid-19 per tener conto degli effetti della pandemia sulla salute, l'economia e l'educazione. Il rapporto si pone come uno strumento innovativo nel panorama italiano, in grado di misurare congiuntamente la condizione di donne, bambine e bambini, mettendo in luce il forte nesso tra i diritti delle due categorie sociali e di analizzare in un'ottica multidimensionale i fattori di esclusione che perpetuano i divari generazionali e di genere. Analizzare varie dimensioni sulla condizione di donne, bambini e bambine in Italia, permette di individuare gli ambiti e i territori in cui vi sono le maggiori criticità, e dare indicazioni per politiche e interventi più efficaci e consapevoli. Affinché donne e bambini/e non siano più invisibili. Cfr. *WeWorld index* 2013. Nell'edizione 2021 dell'Indice, la cui raccolta dei dati si è conclusa il 7 aprile 2021, per tenere conto degli effetti della pandemia, sono stati presi in considerazione altri 2 indicatori in aggiunta a quelli sopracitati (i casi positivi al Covid-19 e la disponibilità nelle famiglie di un pc e una connessione a Internet), mentre per 4 indicatori (n. 4, 24, 29 e 33) già presenti nell'Indice si sono potuti raccogliere dati aggiornati. Attraverso questi indicatori si sono voluti stimare alcuni effetti del Covid-19, pur nella consapevolezza che la situazione è ancora in evoluzione.

[473] CEPOL (*European Union Agency for Law Enforcement Training*) è un'agenzia dell'Unione europea che promuove, attraverso la formazione, la cooperazione internazionale nell'attività di contrasto.

[474] https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006

[475] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0258&from=IT [07/03/2022 12:16:01]

intervento: il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime. In particolare, vengono contemplate cinque priorità chiave quali una comunicazione efficace con le vittime e garanzia di un ambiente sicuro affinché le vittime possano denunciare i reati; il miglioramento dell'assistenza e della protezione delle vittime più vulnerabili; delle agevolazioni all'accesso delle vittime al risarcimento; il rafforzamento della cooperazione e del coordinamento tra tutti i soggetti pertinenti; il rafforzamento della dimensione internazionale dei diritti delle vittime.

Le chiamate al numero verde 1522 diminuiscono nel triennio 2015-2017 ma dal 2018 sono nuovamente in aumento e nel 2021 l'aumento è stato decisamente più importante.

In Italia, il numero 1522 è stato attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri; è stato gestito da dicembre 2012 a giugno 2020 dall'Associazione Telefono Rosa, attualmente è gestito da Differenza Donna ONG[476]. Si tratta di un numero gratuito sia da rete fissa che mobile, disponibile via telefono e anche via chat tramite App o sul sito www.1522.eu, attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, che mette a disposizione accoglienza multilingue. Una prima risposta alle vittime di violenza e di *stalking* che contattano il numero 1522 viene fornita dalle operatrici che offrono informazioni sull'orientamento e sui servizi sociosanitari presenti nel territorio nazionale, i casi di violenza che richiedono un intervento immediato sono, invece, gestiti tramite una procedura condivisa con le forze dell'ordine.

Intento del numero 1522 è un avvicinamento graduale delle vittime ai servizi offerti garantendo l'assoluto anonimato. Le volontarie che rispondono alle chiamate sono esperte nell'ascolto e nell'accoglienza delle vittime di violenza, anche grazie a specifici corsi di formazione. Per ogni chiamata ricevuta viene compilata, in forma anonima, una scheda dettagliata con tutte le notizie che riguardano la vittima.

Le informazioni tratte dalle schede compilate e registrate sulla piattaforma informatizzata[477], segnalano come dal 2013 fino al 2021 il numero verde 1522 abbia ricevuto circa 225 mila chiamate valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia). Dal 2013 al 2015 sono state registrate 77.225 chiamate valide mentre si è evidenziata una progressiva diminuzione del suo utilizzo nel corso del triennio dal 2016 al 2018 con una media di 19 mila telefonate l'anno e una ripresa nel triennio 2019-2021 con una media di circa 30 mila telefonate all'anno. Il picco di telefonate registrate nel 2013 (32.506 chiamate valide) può essere associato alla campagna pubblicitaria e di sensibilizzazione sulle vittime di violenza e *stalking* lanciata nello stesso anno mentre il picco di telefonate del 2021 (36.036 chiamate valide) sembra connesso alle condizioni create dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 e al proseguimento di campagne di comunicazione istituzionale volte a divulgare la conoscenza del numero quale strumento in grado di rompere il silenzio e l'isolamento causati dalla violenza e di

[476] Differenza Donna nasce a Roma il 6 marzo 1989 con l'obiettivo di far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza maschile nei confronti delle donne, delle ragazze e delle bambine e bambini. Fin dall'inizio l'Associazione ha avuto chiaro che la discriminazione, l'emarginazione e la sopraffazione nei confronti delle donne sono fenomeni sociali diffusi, gravi, complessi, che solo competenze specifiche e una strategia di prevenzione, formazione e documentazione costante possono prevenire e contrastare con efficacia. Differenza Donna è socia fondatrice dell'Associazione nazionale D.*i.*Re. – Donne in Rete contro la violenza, rete nazionale dei Centri antiviolenza e Case delle donne, di cui è stata parte fino al 2019.

[477] Nell'ambito di un accordo tra Istat e Dipartimento per le Pari Opportunità viene effettuato un monitoraggio annuale dell'attività del servizio di accoglienza telefonica nazionale antiviolenza, numero 1522, attraverso rilevazioni trimestrali, cfr. https://www.istat.it/it/archivio/270499

fornire alle donne indicazioni sui diritti e sugli strumenti e servizi di tutela che sul territorio nazionale assicurano effettivi percorsi di sostegno[478] (Figura 1.7.1).
Nel corso del 2021 le chiamate valide al numero 1522 sono state 36.036 e le chiamate da vittime sono state pari a 16.272. Nel 2021 si rileva un incremento delle chiamate complessive, rispetto all'anno precedente, del 13,7 per cento. (Figura 1.7.2).

Le chiamate al 1522 sono effettuate direttamente da una vittima di violenza o da persone che ruotano intorno ad esse, in qualità di amici o parenti oppure dagli operatori di servizi impegnati a contrastare e a prevenire il fenomeno. Nel 2021, l'utenza del numero verde è rappresentata dalle vittime[479], il 92,5 per cento dei casi, nel 5,2 per cento si è trattato di chiamate effettuate da parenti, amici o conoscenti; nell'1,6 per cento dei casi la chiamata viene effettuata tramite operatori e servizi mentre lo 0,8 per cento delle chiamate fa riferimento ad altre tipologie di interlocutori (Figura 1.7.3).
Nel 2021 a chiamare sono prevalentemente donne, circa l'88,8 per cento (Figura 1.7.4).
Il 45,2 per cento degli utenti che si è rivolto al numero 1522 nel 2021 è venuto a conoscenza di questo strumento tramite internet e i social media; il 24,7 per cento attraverso la TV e la radio; il 14,2 per cento attraverso notizie avute da un parente o da un conoscente; il 10,1 per cento dal servizio pubblico e il 3,6 per cento dalla stampa (Figura 1.7.5).
I motivi per cui ci si rivolge al numero verde sono principalmente quello di chiedere aiuto in casi di violenza (30,9 per cento) e avere informazioni sui centri antiviolenza (22,6 per cento). Si chiama il 1522 anche per avere informazioni sui servizi erogati dal numero stesso (16,7 per cento delle chiamate). Vi si rivolgono anche persone che richiedono supporto dopo aver subito *stalking* (4,9 per cento del totale) e le persone che segnalano i casi di violenza subita da altri (circa 7,7 per cento).
Non emergono specificità territoriali nel rivolgersi al numero verde 1522. Dal punto di vista dei valori assoluti, la Lombardia ha il primato delle chiamate con (29.638 chiamate), seguita dal Lazio (27.207) e dalla Campania (21.703).
Nella Figura 1.7.6 viene presentato il rapporto tra il numero delle chiamate ricevute nel 2021per regione e il numero di donne residenti nel relativo territorio
La figura mette in evidenza la distribuzione delle chiamate rispetto alle donne residenti nella regione. Si può notare che l'andamento è molto simile in quasi tutte le regioni ad eccezione del Lazio dove presumibilmente le chiamate vengono effettuate anche da donne non residenti e, in misura minore si riscontra la medesima situazione anche per la Campania.
Analizzando l'orario delle chiamate si osserva che vengono effettuate prevalentemente nella fascia oraria che va dalle 9:00 alle 17:00, circa il 56,9 per cento, mentre in quella che va dalle 18:00 alle 23:00 si registra il 29,7 per cento delle chiamate (Figura 1.7.7).
I giorni della settimana durante i quali vengono ricevute più chiamate sono il lunedì e il venerdì con, rispettivamente, il 15,5 per cento e il 15,1 per cento delle chiamate (Figura 1.7.8).
Per quanto riguarda **le modalità di ricevimento delle chiamate** al 1522, **nel 2021** rispetto al 2020**,** sono **aumentate** sia le chiamate **per telefono** (+10,8 per cento), sia **via chat** (+ 32,1 per cento) con una media annuale di 98 chiamate al giorno nel 2021 rispetto alle 87 chiamate nel 2020. Il boom di chiamate si è avuto nel periodo che va dal 22 novembre al 4 dicembre ed è imputabile alla giornata della "Violenza contro le donne" del 25 novembre, che come ogni anno fa registrare dei picchi nei contatti con il 1522, grazie anche alle campagne di sensibilizzazione in corrispondenza di tale evento.

[478] https://www.pariopportunita.gov.it/news/campagna1522/
[479] http://dati-violenzadonne.istat.it/

È rilevante notare, infatti, come nel periodo tra il 20 novembre e il 2 dicembre negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 le chiamate valide rappresentino rispettivamente il 26,7%, 22,3%, il 27,2% e il 32,3% del totale delle chiamate valide del trimestre di riferimento. Il maggiore incremento del 2021, +96,5% rispetto allo stesso periodo 2020 (3.066 nel 2021- 1866 nel 2020), è legato soprattutto alla maggiore conoscenza del 1522, come visibile dall'analisi delle motivazioni di chiamata (+355,4% richiesta di informazioni sul 1522; + 294,1% richieste sulle informazioni giuridiche) e al +171,3% delle richieste di aiuto non strettamente legate alla violenza (richieste fuori target)[480].

Nel 2021, la violenza segnalata al 1522 è soprattutto **fisica** (43,7 per cento dei casi), ma quasi tutte le donne hanno subito più di una forma di violenza e tra queste emerge quella **psicologica** (33,1 per cento). Rispetto agli anni precedenti, sono aumentate le richieste di aiuto delle giovanissime fino a 17 anni di età (+37,6 per cento nel 2021) e delle donne da 18 a 24 anni (+ 17,3 per cento); sono lievemente diminuite, invece, rispetto all'anno precedente, le richieste di aiuto delle donne da 45 a 54 anni (-2,8 per cento) e da 55 a 64 anni (-2,6%).

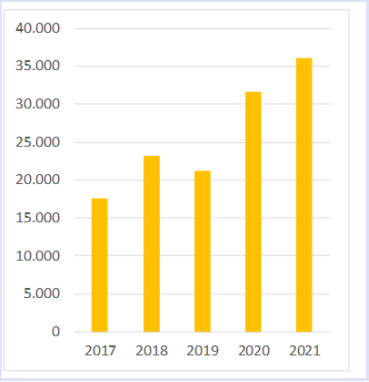
Riguardo agli autori, **aumentano le violenze da parte dei partner e dei conviventi** (+1,5 per cento nel 2021) e quelle perpetrate dagli ex partner e dagli ex conviventi (+ 2,8 per cento nel 2021 rispetto al 2020), mentre diminuiscono quelle operate dal coniuge (-2,4 per cento nel 2020).

Riquadro I.VII.I – Le chiamate al numero antiviolenza e stalking 1522 nel corso del 2021

Il Dipartimento Pari Opportunità, alla luce dell'incremento dei casi di violenza registrati nel 2020, il 25 novembre 2021, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ha lanciato la campagna di comunicazione istituzionale "Libera puoi" che ha la finalità di promuovere il numero di pubblica utilità 1522 e che si pone in continuità con le campagne istituzionali del 2019 e 2020. Le campagne promozionale hanno la finalità di sensibilizzare l'opinione pubblica ma anche di aiutare le donne a rompere il silenzio e l'isolamento causati dalla violenza, fornendo sostegno[481].

La diffusa campagna di sensibilizzazione, messa in atto per non far sentire sole le donne vittime di violenza durante la pandemia, ha portato all'aumento delle chiamate al numero 1522 anche se caratterizzate dalla segnalazione di violenze meno gravi rispetto a quelle intercettate dal 1522 nel corso del 2020 (Figura I.VII.I.1).

Figura I.VII. I.1 - Chiamate valide al 1522 - Anni 2017-2021



[480] https://www.istat.it/it/archivio/270499#:~:text=Le%20persone%20che%20hanno%20chiamato,raggiunge%20il%2091%2C7%25

[481] https://www.governo.it/en/node/18622

Fonte: DPO - Istat

Mentre nel 2020 la crescita delle chiamate per la richiesta di aiuto concreto è stata notevolmente più elevata rispetto alla richiesta di informazioni sul numero verde 1522, nel 2021 la riduzione delle restrizioni ha portato a una diminuzione delle segnalazioni di violenza in cui la vittima percepiva pericolo imminente ed è invece aumentato il numero delle chiamate per richieste di informazioni. L'allentamento delle misure restrittive per la pandemia ha avuto anche un effetto selettivo sulle violenze segnalate al 1522. Infatti, sono diminuite, rispetto al 2020, le segnalazioni per violenze subite da partner e aumentate quelle subite da ex-partner e da altri familiari o altri autori esterni alla famiglia[482].

Nel dettaglio[483], rispetto al quarto trimestre 2020, il quarto trimestre 2021 registra un deciso incremento delle chiamate valide (da 6.858 si passa a 11.337; +65,3%); l'incremento è molto evidente nel caso dei contatti via chat che passano da 912 del quarto trimestre 2020 a 1.761 del 2021, con un incremento del 93,1%, mentre per i contatti per via telefonica tale aumento risulta essere pari al 61% (da 5946 a 9.576). I motivi che caratterizzano maggiormente tale andamento sono le richieste di informazione. In particolare, le chiamate per richieste di informazioni sul 1522 passano da 954 a 3.739 (+292%), le chiamate per richieste di informazioni giuridiche crescono del 142% e le chiamate per richieste di informazioni su Centri antiviolenza aumentano del 29,2%. Molto più contenuto è l'incremento delle chiamate da vittime (da 3.874 a 3.967; +2,4%), con un +1,8% per le richieste di aiuto vittime di violenza.

Confrontando i precedenti trimestri del 2021, il numero delle chiamate valide, sia telefoniche sia via chat, aumenta del 38% (8.217 nel terzo trimestre 2021) e del 5,7% nel caso delle chiamate da parte delle vittime (3.752 terzo trimestre 2021).

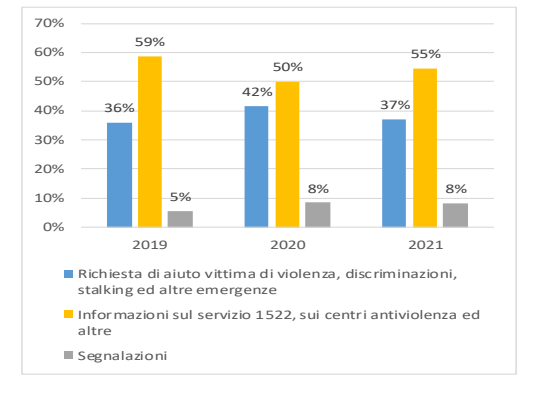
L'aumento in corrispondenza del quarto trimestre è imputabile alla giornata della "Violenza contro le donne" del 25 novembre, che come ogni anno fa registrare dei picchi nei contatti con il 1522, grazie anche alle campagne di sensibilizzazione in corrispondenza di tale evento. È rilevante notare, infatti, come nel periodo tra il 20 novembre e il 2 dicembre negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 le chiamate valide rappresentino rispettivamente il 26,7%, 22,3%, il 27,2% e il 32,3% del totale delle chiamate valide del trimestre di riferimento. Il maggiore incremento del 2021, +96,5% rispetto allo stesso periodo 2020 (3.066 nel 2021- 1866 nel 2020), è legato soprattutto alla maggiore conoscenza del 1522, come visibile dall'analisi delle motivazioni di chiamata (+355,4% richiesta di informazioni sul 1522; + 294,1% richieste sulle informazioni giuridiche) e al +171,3% delle richieste di aiuto non strettamente legate alla violenza (richieste fuori target).

Per le vittime, i motivi che inducono a contattare il numero di pubblica utilità sono le richieste di aiuto e le segnalazioni di casi di violenza, che insieme costituiscono il 31% (3.586). Aumentano le chiamate per Informazioni sui Centri antiviolenza che si attestano al 14,3% (+ 61,4% rispetto al trimestre precedente).

[482] https://www.istat.it/it/files/2021/11/EFFETTI_PANDEMIA_-VIOLENZA_D_GENERE.pdf

[483] https://www.istat.it/it/archivio/270499#:~:text=Le%20persone%20che%20hanno%20chiamato,raggiunge%20il%2091%2C7%25

Figura I.VII. I.2 Principali motivi di chiamate al numero verde – Anni 2019-2021

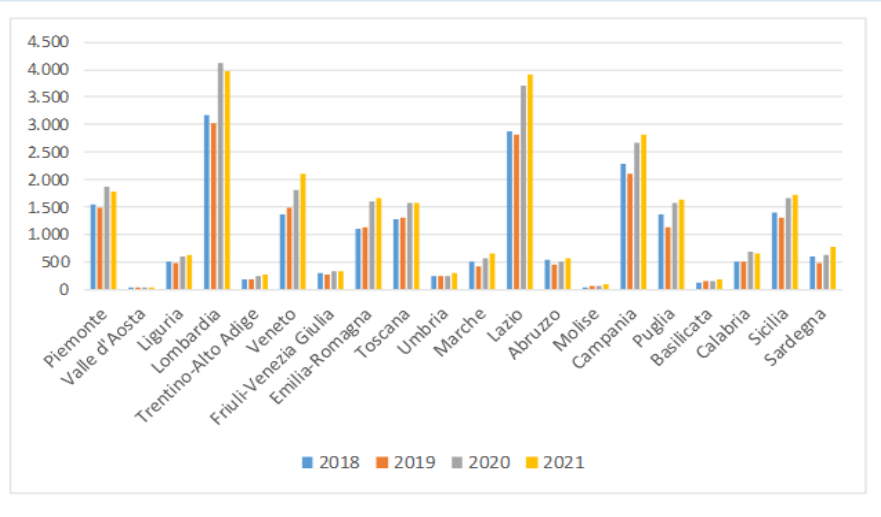


Fonte: DPO - Istat

Le persone che hanno chiamato per la prima volta il 1522 nel quarto trimestre 2021 sono l'84,8% dato che rimane costante rispetto ai trimestri precedente e leggermente inferiore rispetto allo stesso periodo del 2020. Tra le vittime questo dato raggiunge il 91,7%. Le vittime che hanno contattato il 1522 hanno segnalato di avere subito più tipologie di violenze nel 68,7% dei casi (in particolare, 2 nel 24,1% e 3 o più forme di violenza nel 44,6% di casi). Quando le vittime contattano il 1522, più di frequente segnalano la violenza fisica come la violenza principale che subiscono, ma considerando tutte le forme di violenza subite, quella psicologica è la più frequente. Nel quarto trimestre 2021, oltre il 56,7% delle vittime dichiara che le violenze vengono subite da anni, dato in leggera flessione sia rispetto al trimestre precedente (57,2%) sia al rispettivo trimestre del 2020 (58,4%). Il servizio 1522 svolge un'importante funzione di snodo a livello territoriale tra i servizi a supporto di coloro che vi si rivolgono: il 68,8% delle vittime nel quarto trimestre 2021 è stata indirizzata verso un servizio territoriale e di queste il 93,5% (pari a 2.553 vittime) è stata inviata ad un Centro antiviolenza, dato in aumento rispetto al trimestre precedente.

L'incidenza delle chiamate al 1522 sulla popolazione residente evidenzia una crescita delle telefonate valide nel Lazio e nel Veneto; anche nelle regioni del Sud il tasso di incidenza regionale cresce, in particolare in Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna

Figura I.VII. I.3 Distribuzione territoriale delle chiamate al numero verde. Anno 2021



Fonte: DPO - Istat

Nel 2020 gli omicidi totali diminuiscono del 9,2 per cento rispetto all'anno 2019, ma non quelli che hanno per vittime le donne: raddoppiano gli omicidi di donne per mano di altro conoscente (passando da 5 a 10) soprattutto nelle regioni del centro-nord e anche, in misura più contenuta, in alcune Regioni del sud.

Nel 2020 gli omicidi sono stati complessivamente 286 (170 uomini e 116 donne), evidenziando un calo del 9,2 per cento rispetto al 2019, in cui sono stati registrati 315 omicidi (Figura 1.7.10)
Le **vittime** diminuiscono **in ambito familiare o affettivo**[484]: sono **141 nel 2020** (49,3 per cento del totale) e **97 vittime sono donne,** valore che risulta in **aumento** rispetto al 2019 (+4,3 per cento), e in diminuzione rispetto al 2018 (-8,5 per cento); rimangono, invece, stabili rispetto al 2002, anno di inizio della serie storica dei dati (passando da 98 a 97 vittime).
Le differenze di genere sono comunque forti: gli **omicidi in ambito familiare o affettivo** sono il 25,9 per cento del totale degli omicidi di uomini e l'**83,6 per cento di quelli che hanno come vittime le donne**. Nel 2020 le donne sono state uccise soprattutto dal **partner o da altro parente** (77,6 per cento del totale degli omicidi): 60 omicidi (51,7 per cento) sono causati da un uomo con cui la donna era legata da relazione affettiva al momento della sua morte (marito, convivente, fidanzato), 30 invece (25,9 per cento) da un altro parente.
Nel 2020, agli omicidi dei partner si sommano quelli da parte degli ex partner (il 6,0 per cento, uccise 7 donne) e di **altri conoscenti** (8,6 per cento; 10 vittime). Gli omicidi di autori sconosciuti sono pari a 9 (7,8 per cento del totale). È significativo che nel 2020, a differenza degli altri anni della serie storica, per gli omicidi di donne, non sono presenti autori non identificati; si evidenzia, d'altra parte, che nel periodo 2002-2019 le donne vittime di autore sconosciuto o non identificato sono state mediamente il 16% del totale delle donne vittime di omicidio. Per gli omicidi di uomini, invece, le vittime di autore sconosciuto o non identificato sono state mediamente il 23 per cento del totale nell'intero periodo 2002-2020 senza presentare specifiche evidenza per il 2020, anno in cui questo dato ha pesato per il 45,4% per gli autori sconosciuti alla vittima e per il 15,3 per cento per gli autori non identificati.

[484] Si tratta di partner, ex partner, altro parente

La distribuzione territoriale degli omicidi di uomini e di donne risulta diversa: in generale nel Sud e nelle Isole sono assassinati più uomini, al Nord più le donne. Nel 2020, il tasso di donne vittime di omicidio volontario è più elevato al Nord (55% F; 45% M) seguito dal Centro (39% F; 61% M) e dal Sud e Isole (27% F; 73% M; vedasi Figura 1.7.11).
Tra le regioni, si collocano sopra la media il Piemonte, la Liguria, la Lombardia, la P.A. di Bolzano, le Marche, la Calabria e la Sicilia con tassi dall'1,11 allo 0,40 per 100mila donne; basse percentuali di omicidi si riscontrano in Abruzzo e solo in ambito familiare (0,15), mentre le restanti regioni hanno una percentuale di omicidi di donne al di sotto della media nazionale (da 0,25 a 0,36). Nell'anno 2020 non vengono registrati omicidi di donne nel 2020 nella Valle d'Aosta, in Umbria, in Molise e in Basilicata.
Secondo l'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) il femminicidio è definito come "*the killing of a woman by an intimate partner and the death of a woman as a result of a practice that is harmful to women*", dove la diseguaglianza di genere e la motivazione di genere dell'omicidio ne sono le componenti. La Convenzione di Istanbul definisce il femminicidio come l'omicidio di una donna in quanto donna; la letteratura scientifica ha indicato quali principali tipi di femminicidio il femminicidio da partner, l'omicidio legato alla violenza sessuale o al contesto sessuale, il femminicidio delle donne di età superiore ai 65 anni, il femminicidio a scopo razziale e omofobico, gli omicidi legati alle norme tradizionali, come quello d'onore o inerente la dote o legato alle *harmful practices* (come le mutilazioni genitali femminili), gli omicidi legati all'ambiente criminale, come le donne uccise vittime di tratta o di prostituzione o comunque nell'ambito dello sfruttamento criminale; ciò nonostante non è ancora facile identificare a livello statistico le variabili descrittive che permettono di rilevare i femminicidi in assenza di una specifica normativa; solo nei 16 Paesi dell'America Latina è presente, a partire dal 2007, una legislazione ad hoc (ECLAC, 2014) in cui sono contemplati il reato di femminicidio e la forma di circostanza aggravante. Tra le variabili essenziali per identificare gli omicidi si hanno le caratteristiche della vittima e dell'autore, la loro relazione, la motivazione di genere dell'omicidio, la precedente storia di violenza domestica e le precedenti sanzioni avute dell'autore, il contesto e il modus operandi, in cui si è verificato l'omicidio. A livello internazionale sia EIGE a livello europeo, sia le Nazioni Unite (UNWOMEN e UNODC si veda successivo riquadro) stanno predisponendo una classificazione che permetta di fornire dati comparabili tra i Paesi.

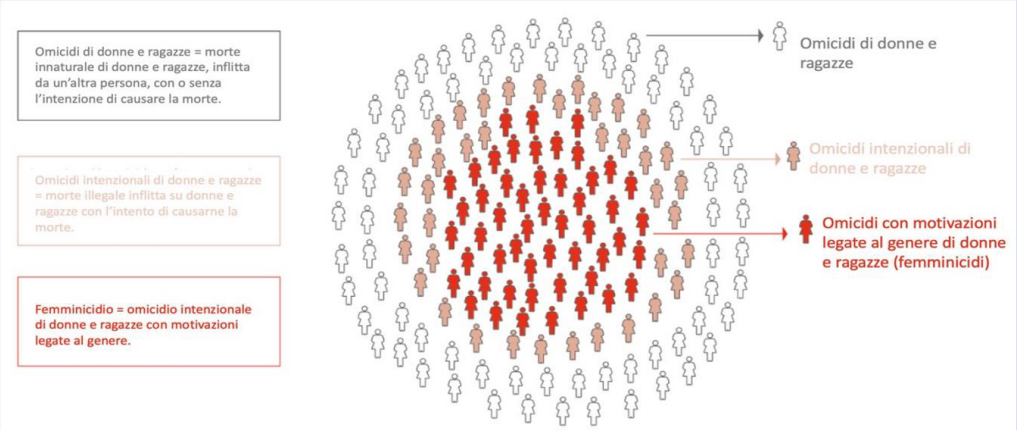
Riquadro I.VII.II - Un framework per la misurazione dei femminicidi e per una prevenzione più efficace[485] e le modifiche normative introdotte in Italia con la Legge 53/2022 in tema di statistiche sulla violenza di genere

L'eliminazione della violenza contro le donne è uno degli obiettivi chiave dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU. In particolare, l'obiettivo 5 mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze, compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci, l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.
I femminicidi rappresentano la più estrema e brutale manifestazione di violenza contro le donne e riguardano tutte le regioni e i Paesi del mondo.
Questo approfondimento ha l'obiettivo di focalizzarsi sull'esigenza di una **classificazione internazionale** del fenomeno della violenza di genere che permetta di fornire **dati comparabili tra i vari Paesi**. Fino al 2022 non era stato ancora definito un **approccio statistico standardizzato** a livello globale o regionale per definire e produrre metriche rilevanti su omicidi di donne e ragazze. Infatti,

[485] https://unstats.un.org/unsd/statcom/53rd-session/documents/BG-3j-Crime&CriminalJusticeStats-E.pdf

la mancanza di una definizione statistica standardizzata e universale per la misurazione dei femminicidi ha rappresentato uno dei maggiori ostacoli per affrontare la più estrema forma di violenza contro le donne.
Il 4 marzo 2022 la Commissione statistica delle Nazioni Unite ha adottato un *framework* globale per misurare i femminicidi di donne e ragazze, sviluppato dall'Ufficio dell'ONU sulle droghe e il crimine (UNODC) e da UN Women, in linea con la classificazione internazionale dei reati a fini statistici (ICCS)[486]. Il modello è nato con lo scopo di consentire misurazioni più precise sui femminicidi nel mondo e di stimare i fattori di rischio associati a questa manifestazione di violenza contro le donne, rappresentando un aiuto concreto a livello internazionale.
Attraverso l'implementazione di questo modello sarà possibile avere a disposizione dati nazionali comparabili e stime globali e regionali utili per il monitoraggio e necessari per predisporre azioni volte a contrastare il fenomeno.
Il modello fornisce una definizione statistica di femminicidio (Figura I.VII.II.1) e una lista di caratteristiche che definiscono le motivazioni di genere degli omicidi.

Figura I.VII.II.1 - Categorie di omicidi di donne e ragazze



Fonte: UN Statistical Commission, *Statistical framework for measuring the gender-related killings of women and girls (also referred to as "femicide/feminicide"), 1-4 March 2022*

Il termine "**motivazione di genere**", utilizzato per porre le basi della definizione statistica delle uccisioni di donne e ragazze legate al genere (femminicidio), si riferisce alle **cause profonde** - come i ruoli di genere stereotipati, la discriminazione nei confronti di donne e ragazze, la disuguaglianza e le relazioni di potere ineguali tra donne e uomini nella società - **che caratterizzano il contesto specifico in cui tali uccisioni hanno luogo**. Questi fattori possono scatenare la violenza degli autori quando il comportamento di una donna viene percepito non in linea con le norme sociali o con i ruoli di genere stereotipati. In questo contesto, il termine "motivazione di genere" non riguarda l'intento soggettivo dell'autore di commettere l'omicidio, ma le sue cause profonde. In alcuni casi, oltre alla "motivazione di genere", può essere presente anche il motivo soggettivo che spinge l'autore a commettere il crimine, come un pregiudizio specifico contro le donne o l'odio nei loro confronti.

[486] Questo progetto congiunto è stato realizzato dal Centro globale di eccellenza sulle statistiche di genere (CEGS - UN Women), dal Centro di eccellenza UNODC-INEGI per l'informazione statistica su governo, crimine, vittimizzazione e giustizia e dall'UNODC Research and Trend Analysis Branch.

Il conteggio delle uccisioni legate al genere richiede un approccio standardizzato per **estrarre dai dati complessivi sugli omicidi femminili, il sottoinsieme di uccisioni di donne e ragazze con una motivazione legata al genere.** Dal punto di vista operativo, la costruzione di un quadro statistico per la misurazione delle uccisioni legate al genere, in cui i dati possano essere aggregati in modo significativo a livello nazionale e globale, richiede la **definizione di caratteristiche oggettive che possano essere sistematizzate e registrate per ogni omicidio**. Queste caratteristiche sono state definite in modo standardizzato su scala globale per garantire la comparabilità tra i Paesi, indipendentemente da specifiche legislazioni nazionali che potrebbero prevedere diverse definizioni del reato.

È stata prevista una prima serie di **otto caratteristiche standard relative al "modus operandi" o al contesto di un omicidio,** considerate indicative delle motivazioni di genere delle uccisioni di donne e ragazze. Si tratta in particolare di:

- presenza di precedenti episodi di violenza fisica, sessuale o psicologica perpetrata dall'autore dell'omicidio;
- verificare se la vittima dell'omicidio aveva subito precedenti episodi di sfruttamento illegale, quali ad esempio il lavoro forzato;
- presenza di una situazione di rapimento o di privazione illegale della libertà;
- accertare se la vittima lavorava nell'industria del sesso;
- verificare la violenza sessuale commessa contro la vittima (prima e/o dopo l'omicidio);
- appurare se l'omicidio è stato accompagnato da mutilazioni del corpo della vittima;
- constatare se il corpo della vittima è stato abbandonato in uno spazio pubblico;
- valutare se l'uccisione della donna o della ragazza ha costituito un crimine d'odio di genere, cioè è stata presa di mira a causa di un pregiudizio specifico di genere.

Queste variabili potrebbero, in linea di principio, essere utilizzate per identificare i femminicidi tra gli omicidi intenzionali di donne e ragazze, ma non sono ancora integrate nei sistemi statistici nazionali e i dati sulle uccisioni legate al genere non possono essere facilmente raccolti a livello nazionale e internazionale solo sulla base di queste caratteristiche.

Finché i sistemi statistici nazionali non adotteranno pienamente questi parametri standard, il primo tassello nella costruzione dei dati sulle uccisioni legate al genere potrà essere approssimato solo sulla base delle donne e delle ragazze uccise dai partner intimi e dai membri della famiglia. I **dati sulle donne e le ragazze uccise da partner o altri membri della famiglia** sono inoltre più facilmente disponibili perché le informazioni sulla relazione tra l'autore dell'omicidio e la vittima sono già registrate in un numero significativo di sistemi nazionali. Sebbene sia stata fatta un'approssimazione sulla base della disponibilità dei dati e della fattibilità statistica, i dati sulle donne uccise dai partner intimi e sulle donne uccise da altri membri della famiglia possono essere utilizzati come primi elementi per il conteggio delle uccisioni legate al genere. L'altro elemento costitutivo per il conteggio delle uccisioni legate al genere si trova al di fuori della sfera familiare, dove gli otto "modi operandi" o contesti rimangono gli unici parametri che possono rendere operativo il sottoinsieme di omicidi rilevanti per il genere.

Il **quadro statistico risultante** è quindi composto da **tre blocchi principali**:

2.1 donne e ragazze uccise da un partner intimo;

2.2 donne e ragazze uccise da un altro membro della famiglia;

2.3 donne e ragazze uccise da altri autori (noti o sconosciuti) secondo un modus operandi o un contesto indicativo di motivazioni legate al genere.

L'adozione e l'attuazione di questo quadro statistico per la misurazione degli omicidi di genere non comporta alcuna implicazione in una specifica normativa penale sugli omicidi intenzionali di donne o ragazze. **I criteri** sopra indicati **per definire i femminicidi, sono da considerarsi solo come uno standard statistico per la raccolta e l'armonizzazione dei dati**. Le variabili delineate sono volte a **rafforzare la raccolta di dati attuale e futura migliorando i sistemi di registrazione** su criminalità, giustizia penale, violenza contro le donne, salute e altri servizi pertinenti, in particolare quelli che registrano i dati sugli omicidi intenzionali. Anche altre iniziative statistiche o di ricerca sulle uccisioni di donne e ragazze legate al genere, come quelle condotte da organizzazioni accademiche o della società civile, possono trarre vantaggio dall'adozione di tale metodologia. Lo schema proposto dovrebbe essere considerato uno strumento comune e standardizzato. Le autorità nazionali potranno adottare strumenti di raccolta dati con un insieme più ampio di variabili analitiche. Sebbene la determinazione del numero delle vittime di tali omicidi possa essere vista come il primo passo, altre istituzioni nazionali possono raccogliere e produrre dati in grado di fornire un quadro completo non solo dell'entità dei femminicidi, ma fornire elementi anche per una risposta più mirata da parte dello Stato per contrastare tale fenomeno.

In **Italia** è stata avviata, con l'emanazione del Decreto-Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito con modificazioni dalla L. 15 ottobre 2013, n. 119 una raccolta delle informazioni aggiornate con cadenza almeno annuale e un monitoraggio relativo alla violenza di genere più strutturato rispetto a quanto effettuato in precedenza, avente la finalità di realizzare un sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati in materia, anche attraverso il coordinamento delle banche di dati già esistenti.
In particolare, il primo Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere previsto dall'art. 5 del D.L. 93/2013, ha stabilito tra i diversi ambiti di azione, la creazione di una banca dati nazionale e informatizzata, per lo studio del fenomeno della violenza contro le donne basata sul genere e la conseguente definizione delle politiche di settore, obiettivo che è stato confermato anche nel successivo Piano d'azione 2017-2020.
Nel 2020, per dare completezza alla raccolta delle informazioni e attuare un monitoraggio più incisivo dei dati che consenta in prospettiva di determinare le politiche finalizzate ad arginare il fenomeno della violenza di genere, è stato presentato dai Senatori componenti la Commissione monocamerale d'inchiesta sul femminicidio e su ogni forma di violenza di genere, un disegno di legge che è stato approvato con la Legge 5 maggio 2022, n. 53 recante "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere" .
La legge è volta a disciplinare la raccolta di dati e informazioni sulla violenza di genere esercitata contro le donne. Attraverso le disposizioni in essa contenute si modifica il sistema e la metodologia di raccolta dei dati statistici. In particolare, a norma dell'art. 1 si vuole ottenere un flusso informativo di dati sul fenomeno della violenza di genere contro le donne che sia adeguato sia per cadenza temporale che per i contenuti in essi riportati; tale flusso avrà la doppia finalità di assicurare un effettivo monitoraggio e di progettare adeguate politiche di prevenzione e di contrasto del fenomeno.
Inoltre, è prevista l'introduzione dell'obbligo per gli enti, gli organismi e i soggetti pubblici e privati che partecipano all'informazione statistica ufficiale, di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni del Programma Statistico Nazionale, nonché di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone, disaggregati per uomini e donne.
Altra novità contenuta nel provvedimento è rappresentata dalla previsione dell'obbligo per tutte le strutture sanitarie pubbliche e in particolare per le unità operative di pronto soccorso di fornire i dati e le notizie relativi alla violenza contro le donne e che per una serie di reati puntualmente enumerati, di ricostruire la relazione tra l'autore del reato e la vittima, secondo una rilevazione alla quale concorrano sia il Ministero dell'interno che il Ministero della giustizia, attraverso un sistema

integrato per la rilevazione dei dati riguardanti la commissione di reati ascrivibili al fenomeno della violenza contro le donne, con particolare riguardo a quei dati che consentono di ricostruire la relazione esistente tra l'autore e la vittima del reato.

Viene, inoltre, previsto che alle rilevazioni riguardanti specifici reati vengano apportate le opportune modifiche affinché siano registrati i dati relativi alla relazione tra l'autore e la vittima del reato, la loro età e genere e le circostanze del reato.

Infine, vengono implementate con nuove informazioni le rilevazioni annuali condotte da Istat sulle prestazioni e i servizi offerti rispettivamente dai Centri antiviolenza e dalle case rifugio.

Tra le manifestazioni tipiche della violenza di genere, oltre a quelle che determinano un esito fatale (la maggior parte dei quali sono omicidi volontari), vi sono reati nella forma di **percosse**, ***stalking*** e **violenze sessuali**. Le informazioni disponibili sono limitate a quanto emerge dalle denunce e/o gli arresti che vengono effettuate dalle Forze di polizia, pertanto, **molte violenze rischiano di non essere intercettate**.

In particolare, per quanto riguarda lo **stalking**, reato che è stato introdotto nel 2009[487], gli autori sono prevalentemente uomini mentre le vittime sono principalmente donne.

Analizzando i dati delle denunce e degli arresti effettuati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria nel periodo 2009-2020, si osserva che per tutti gli anni considerati le denunce/arresti per stalking riguardano prevalentemente gli uomini, con delle percentuali rilevanti per tutti gli anni considerati, superiori all'81,9 per cento a fronte delle donne denunciate/arrestate la cui percentuale non supera il 18,1 per cento. Si è visto inoltre che a partire dal 2018 si è ridotto il numero di denunce degli uomini (meno 2,9 per cento nel 2020 rispetto al 2017) mentre è ugualmente aumentato il numero delle donne denunciate (Figura 1.7.12).

Sono stati inoltre analizzati i dati relativi alle denunce/arresti degli uomini per verificare quali sono le fasce di età maggiormente coinvolte nel fenomeno e si è rilevato che le fasce di età con il maggior numero di denunciati sono quelle comprese tra i 25 e i 54 anni. Tale evidenza è costante in tutti gli anni della serie storica considerata. A partire dal 2017 si osserva anche un incremento (+36,7 per cento nel 2020 rispetto al 2017) delle denunce degli uomini ricompresi nella fascia di età 55-64 anni (Figura 1.7.13).

Nel periodo considerato il numero delle denunce di uomini per stalking è andato via via crescendo con una lieve flessione nel 2020 rispetto al 2019 (- 2,6 per cento). Si tratta di una crescita abbastanza costante dovuta, probabilmente, ad una maggiore consapevolezza delle donne e ad una più efficace sensibilizzazione rispetto alla problematica; infatti, l'incremento delle denunce nel 2020 rispetto al 2009 è stato pari al 168,0 per cento (Figura 1.7.14).

Anche il numero delle donne denunciate per stalking è aumentato costantemente nel corso degli anni; nel 2020, rispetto al 2009, tale valore si è più che triplicato.

Le vittime dello stalking sono, invece, per lo più donne. Anche per le vittime dello stalking è stata esaminata la serie storica 2009-2020 e si osserva che nell'anno 2020, rispetto agli anni precedenti il numero delle vittime è progressivamente aumentato, con l'unica eccezione nell'anno 2015. In particolare, nel 2020 le vittime sono state 12.194 (nel 2009 erano 3.898); si rileva un incremento del 212,8 per cento rispetto al 2009 e un incremento più basso rispetto al 2019 (1,0 per cento) quando il numero delle vittime è stato pari a 12.077 (Figura 1.7.15).

Per quanto riguarda l'età delle donne vittime di stalking, si può senz'altro affermare che il fenomeno riguarda indistintamente tutte le fasce d'età e che dall'analisi della serie storica emerge che si è alzata l'età e il numero delle donne assoggettate a tale tipo di violenza. In particolare, si riscontra che il maggior numero di vittime è compreso nelle fasce di età tra 25-34 anni (2.660 donne) e 35-44

[487] Legge 23 aprile 2009, n. 38

anni (3.527 donne). Analizzando i dati della serie storica si osserva che è cresciuto in modo considerevole nel corso degli anni anche il numero delle donne comprese nella fascia 45-54 anni (2.816 donne) con un incremento del 387,2 per cento nel 2020 (2.816 donne) rispetto al 2009 (578 donne) e del 3,2 per cento nel 2020 rispetto al 2019, dove le vittime erano pari a (2.728 donne) (Figura 1.7.16). È altresì aumentato il numero delle vittime nella fascia compresa tra 55 – 64 anni con il numero delle vittime passato da 181 nel 2009 a 1.048 nel 2020, quasi quintuplicato (+479,0 per cento).

Anche per le **percosse** la maggior parte delle denunce riguardano gli uomini. Nel 2020 sono state effettuate 9.357 denunce totali delle quali 7.084 (75,7 per cento) riguardano gli uomini e 2.273 (24,3 per cento) le donne.

Per le percosse perpetrate ai danni delle donne, dalla lettura dei dati della serie storica 2009-2020 emerge un quadro che sembra andare verso una lenta riduzione del fenomeno, in quanto il numero degli uomini denunciati, ha avuto un andamento crescente fino all'anno 2017 (592 denunce), mentre a partire dal 2018 ha mostrato una diminuzione. Infatti, già nel 2018 rispetto all'anno precedente si osserva un decremento del numero delle denunce pari al 3,9 per cento (569 denunce); tale andamento decrescente si rileva anche nel 2019 (-0,7 per cento con 565 denunce) e nel 2020 (-1,8 per cento con 555 denunce).

A fronte di una riduzione delle denunce di uomini per percosse si osserva anche una riduzione del numero delle donne vittime di percosse. Infatti, analizzando i dati 2009-2020, risulta evidente che il numero delle donne vittima di percosse ha avuto un andamento decrescente a partire dall'anno 2014. Si è infatti passati da 7.204 vittime nel 2014 a 6.125 nel 2020 (- 15,0 per cento).

Ponendo a confronto il numero delle denunce effettuate nei confronti di uomini e il numero delle donne vittima di percosse si evidenzia, a partire dal 2014, un aumento del numero delle denunce rispetto al numero delle vittime.

Dall'analisi dei dati emerge che circa il 63,2 per cento delle vittime è compreso nelle tre fasce di età che vanno dai 25 ai 54 anni; nel 2020, rispetto al 2017, si riscontra una riduzione del 7,1 per cento del numero delle donne vittime di percosse, mentre il numero delle donne nelle fasce di età più alte (55-64 anni e 65 anni e più) è aumentato complessivamente di circa il 10,3 per cento (Figura 1.7.18)

Le **violenze sessuali**, che avevano visto un andamento di graduale riduzione nell'arco dell'ultimo decennio, a partire dal 2017 fanno registrare un'inversione di tendenza. Il numero di episodi riconosciuti è passato dai 3.813 casi nel 2009 ai 3.241 del 2016, per poi aumentare a 4.025 nel 2018, a 4.016 nel 2019 e diminuire nel 2020 dove si registrano 3.803. Per l'anno 2020 va preso in considerazione l'effetto lockdown dovuto alla pandemia Covid, fatto che probabilmente ha contribuito a ridurre il numero delle violenze che avvengono normalmente in strada (- 5,3 per cento rispetto all'anno precedente). Le vittime di violenza sessuale sono quasi esclusivamente donne, fino al 92,6 per cento nell'ultimo anno (Figura 1.7.19).

Per quanto riguarda l'età delle vittime si osserva che nel 2020, nonostante la riduzione sopra menzionata a livello complessivo, sono aumentate le violenze sessuali nei confronti delle donne nelle fasce di età 14-17 anni (+ 4,6 per cento) e in quella di 55-65 anni (+29,7 per cento) e da 65 anni (+28,9) (Figura 1.7.20).

Gli autori delle violenze sessuali sono invece in larghissima prevalenza uomini (98,1 per cento nell'ultimo anno).

Dall'analisi dei dati riferiti agli anni 2009-2020, emerge che nel 2020, rispetto all'anno precedente, si è ridotto il numero di uomini autori di violenza sessuale (-8,4 per cento); nel 2020 si è trattato di 4.509 individui rispetto a 4.923 denunce nel 2019.

Il numero degli uomini autori di violenza sessuale, rappresentato in Figura 1.7.21, mostra una graduale riduzione dal 2012 al 2016; a partire dal 2017 si è registrata, invece, un'inversione di tendenza con numeri crescenti fino al 2019.
Guardando all'età dei soggetti uomini che compiono tale tipo di violenza, si evidenzia come età prevalente quella compresa tra 18 e 54 anni che nel 2020 comprende il 78,9 per cento degli autori del reato.
Le fasce con la maggiore concentrazione sono quella che va dai 25 ai 34 anni (23,8 per cento degli autori), quella relativa 35-44 anni nella quale è presente il 21,8 per cento di uomini che compiono violenze sessuali e da quello 45-54 anni (17,6 per cento). La situazione complessiva è illustrata nella Figura 1.7.22.

Il Protocollo ZEUS: la misura di prevenzione dell'ammonimento del Questore ed i Protocolli per la presa in carico della persona ammonita da parte di Centri specialistici.

Nella consapevolezza che la tutela della vittima non si esaurisce sul piano repressivo - penale delle condotte, fondamentale è l'attività di natura preventiva, in cui centrale è la misura dell'**ammonimento del Questore**, introdotto con l'art. 8 del D.L. 11/2009 (convertito con la legge n. 38/2009), nei confronti di chi sia responsabile di atti persecutori, come strumento di tutela a disposizione della persona offesa, alternativo alla querela. L'ammonimento è una misura di prevenzione che nasce con lo scopo di garantire alla vittima una tutela rapida ed anticipata rispetto alla definizione del procedimento penale
Il Questore, assunte, se necessario, informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate dei fatti, ove ritenga fondata l'istanza, ammonisce oralmente il soggetto nei cui confronti è stato richiesto il provvedimento, invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge. La finalità dell'ammonimento, infatti, è quella di scoraggiare, nel contesto delle relazioni affettive e sentimentali, atteggiamenti violenti o comunque disdicevoli i quali – se non integrano (ancora) un reato contro la persona o il patrimonio – potrebbero degenerare e preludere ad illeciti penali produttivi di fatti di reato ben più gravi. Inoltre, adotta provvedimenti in materia di armi e munizioni.
Il compimento di atti di lesioni o percosse in ambito domestico ha rappresentato un segnale di allarme tale da giustificare l'intervento statale anche nella vicenda familiare, finalizzato ad evitare conseguenze più gravi. Per questo, nel 2013, è stato introdotto con il D.L. 93/2013 (convertito con la legge 119/2013), l'istituto dell'ammonimento a tutela delle vittime di violenza domestica, che può essere adottato dal Questore sulla base di una segnalazione, non anonima, proveniente da chiunque (medici del pronto soccorso, personale di polizia giudiziaria, vicini di casa, familiari, etc.). Questo tipo di provvedimento ha rafforzato ulteriormente gli strumenti di prevenzione anche operativa delle vessazioni perpetrate nell'ambito del nucleo familiare o di relazioni affettive, incoraggiando anche la segnalazione alla Polizia di situazioni in cui si sono registrati atti di violenza non perseguibili d'ufficio, ma che possono essere reiterate o costituire anche il presupposto di manifestazioni più gravi.
Oltre all'obbligo di informare la vittima sulla presenza dei centri antiviolenza e di metterla in contatto con gli stessi, sia nel caso di atti persecutori che di violenza domestica, il Questore informa il soggetto ammonito della possibilità di sottoporsi ad un programma di prevenzione organizzato dai servizi socioassistenziali del territorio.
Questo colloquio tra l'autorità e il soggetto ammonito non è una mera formalità, poiché favorisce un momento di empatia col "persecutore" o "maltrattante" che raramente si crea quando l'azione è direttamente di "contrasto" al reato.

Molte Questure, di propria iniziativa, si sono attivate per guidare nel modo migliore il soggetto ammonito verso percorsi di rieducazione, attraverso accordi con i centri specializzati per la "presa in carico" della persona ammonita.

La Divisione Anticrimine della Questura di Milano, nel 2018, ha sottoscritto con il Centro Italiano per la Promozione e la Mediazione (CIPM), il Protocollo Zeus, un'intesa in materia di Atti Persecutori e Maltrattamenti che ha lo scopo di intercettare le condotte a rischio. Il trattamento è volto al miglioramento della gestione delle emozioni, nella convinzione che intervenire all'inizio della spirale della violenza è determinante per prevenire la degenerazione dei primi atti, affinché colui che li ha commessi possa "fermarsi prima".

Il protocollo prevede una sinergia particolare tra operatori della Questura e del CIPM coinvolti nell'intervento di prevenzione. Il Questore, ammonito il soggetto, lo "invita formalmente" a prendere contatto con gli operatori del CIPM per accedere ad un percorso – gratuito – di riflessione sulle sue condotte moleste, per esempio sulla difficoltà nel controllo della rabbia.

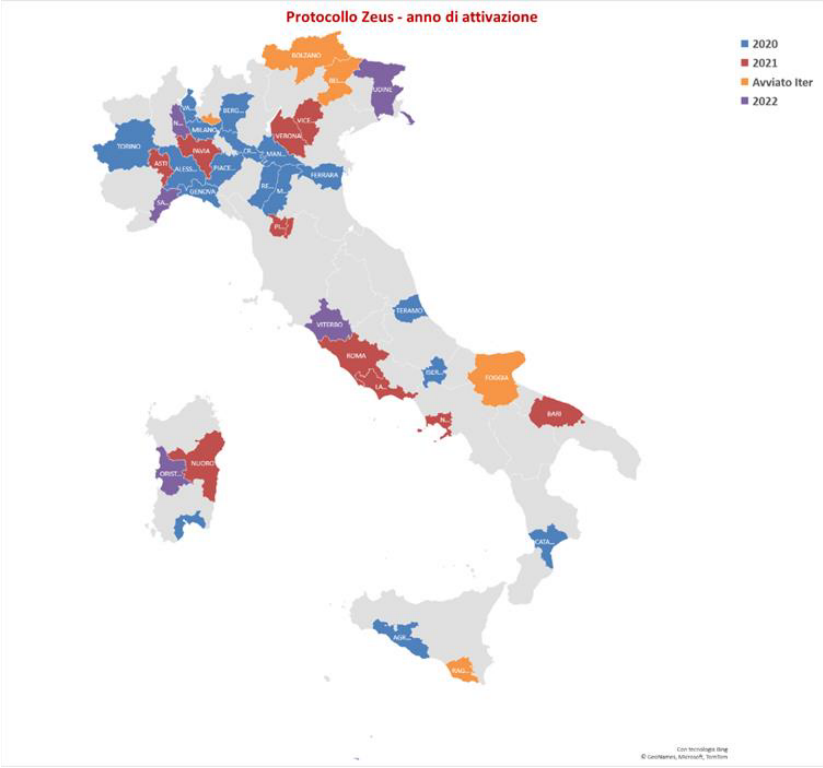
Altri accordi, comunque localmente denominati, sono stati sottoscritti dalle Questure, con associazioni come il CAM - Centro di Ascolto Maltrattanti, ONLUS che, tra le altre cose, fornisce anche consulenza telefonica gratuita, riservata e confidenziale per dare agli uomini informazioni e riferimenti per aiutarli a fare qualcosa per fermare il loro comportamento violento. A Modena, ad esempio, è attivo il Protocollo Achille, di recente rinnovato, tra la Questura e l'Azienda USL di Modena che gestisce il Centro LDV (Liberiamoci dalla Violenza – Centro di accompagnamento al cambiamento degli uomini).

Sono 39 le Questure che hanno già firmato, rinnovato precedenti accordi o predisposto bozze di accordo, sul modello del cd. Protocollo Zeus.

Nel gennaio 2022 è stata effettuata una verifica dell'operatività del Protocollo tra le Questure.

In media, la percentuale dei soggetti ammoniti invitati dalle Questure presso i centri clinici è stata del 91%. Il 54% dei soggetti si sono effettivamente presentati. Quasi tutti hanno deciso di intraprendere il percorso (98%).

La percentuale di ammoniti che hanno aderito al trattamento e che sono, successivamente, risultati recidivi è stata, in media, dell'11%.



Fonte: Ministero dell'Interno

Per diffondere il Protocollo Zeus, dal mese di gennaio 2021 sono state avviate le attività del Progetto europeo E.N.A.B.L.E. – Early Network-based Action against abusive Behaviours to Leverage victim's Emporwerment, di cui la Direzione Centrale Anticrimine della Polizia di Stato è stakeholder, coordinato dal Centro Italiano per la Promozione e la Mediazione (CIPM) di Milano.

Il Progetto vede la diretta partecipazione del Servizio Centrale Anticrimine e, a livello locale, di 11 Questure - Bari, Cagliari, Genova, Milano, Prato, Piacenza, Roma, Verona, Vicenza, coinvolte sin dall'inizio, cui si sono aggiunte, a fine 2021, Reggio Emilia e Savona - che collaborano con i partner dei Centri CIPM / Associazione ARES.

Nei mesi di maggio e giugno 2021 si sono svolti, programmati dal Servizio Centrale Anticrimine in collaborazione con il CIPM Milano, i seminari di formazione multidisciplinare per gli operatori e i funzionari referenti del Progetto.

Tutte le Questure coinvolte hanno firmato o rinnovato, tra luglio e novembre 2021, i "Protocolli Zeus" con i partner locali del CIPM.

Tra maggio 2021 e febbraio 2022 si sono svolti più seminari di formazione multidisciplinare, per i referenti del Progetto e per le Questure, organizzati dal Servizio Centrale Anticrimine e, a livello locale, direttamente dalle Questure in collaborazione con i Centri CIPM.

Sulla misura dell'ammonimento e sui programmi dedicati al trattamento delle persone ammonite sviluppati dai Questori, con il Protocollo Zeus o altri simili comunque denominati a livello locale, il Servizio Centrale Anticrimine ha partecipato, nel 2020, ad incontri tematici presso la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, anche avvalendosi dell'*expertise* della Questura di Milano sul Protocollo Zeus.

Gli strumenti a disposizione delle Forze dell'ordine e dei cittadini per contrastare la violenza di genere: il Progetto SCUDO e l'APP YOUPOL

Riquadro I.VII.III - Il Progetto SCUDO

L'8 marzo 2021, in seguito alla sperimentazione sul territorio da parte delle Forze di Polizia, è stato attivato **l'applicativo interforze SCUDO**, che rappresenta uno strumento di supporto alla gestione delle attività di pronto intervento per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni connessi alle violenze domestiche o di genere. L'applicativo è stato destinato agli operatori della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri impegnati nei servizi di controllo del territorio ed è stata prevista l'estensione anche agli operatori della Guardia di Finanza, qualora si trovino ad operare in situazioni che possano essere ricondotte alla violenza di genere.

L'applicativo SCUDO, rappresenta un'integrazione ai sistemi operativi multimediali e informativi che vengono già utilizzati dalle Forze di Polizia e consente di registrare i dati nel corso degli interventi e di avere evidenza, attraverso delle chiavi di ricerca, degli interventi già eseguiti in precedenza da altri rappresentanti delle Forze dell'ordine nei confronti delle medesime vittime di lite o violenza, anche in quei casi in cui non sia stata proposta successiva denuncia o querela da parte della stessa per timore ritorsioni.

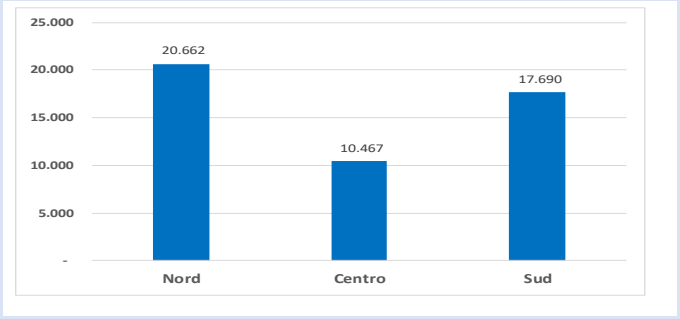
Gli operatori chiamati a intervenire possono utilizzare i tablet in dotazione, anche nelle fasi di primo intervento, per consultare e implementare le banche dati, valorizzando elementi informativi che sono resi disponibili a tutti gli operatori della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri. In particolare, le informazioni inserite nell'applicativo SCUDO, sono relative sia a quei casi di violenza che rientrano nel cosiddetto "codice rosso", sia ad interventi che non sono caratterizzati da particolari gravità o aggressività (come per esempio le liti verbali); tali episodi che al momento dell'intervento non si configurano come reati e che rappresentano però una potenziale situazione di rischio, potrebbero assumere - attraverso una condotta abituale e in futuro - rilievo penale quali atti persecutori o maltrattamenti ai danni di familiari o conviventi. Pertanto, attraverso l'applicativo SCUDO, vengono valorizzate tali informazioni e raccolti i dati su precedenti conflitti di genere, aggiornando il patrimonio informativo ad ogni intervento.

Sono inserite in SCUDO le informazioni relative alle persone presenti, in particolare quelle che riguardano il presunto autore, la vittima e gli eventuali testimoni; viene altresì valorizzata la relazione che sussiste tra la vittima e l'autore, il tipo di violenza riscontrato, l'eventuale possesso di armi, presenza di minori ed ogni altra informazione preventivamente determinata. Questi dati sono utili non soltanto per l'analisi del fenomeno, ma anche per gli eventuali successivi interventi che le Forze dell'ordine saranno chiamate a effettuare in quanto consentono di approntare una migliore tutela della vittima e degli stessi appartenenti alle Forze di polizia.

L'applicativo è diffuso su tutto il territorio nazionale e il suo utilizzo è preceduto e supportato da un'attività formativa degli operatori.

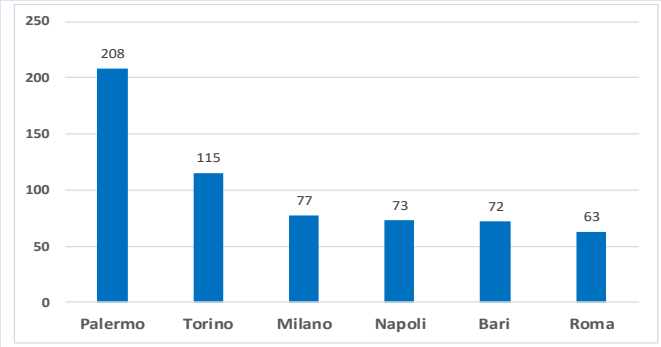
Nel periodo marzo 2021 - 4 marzo 2022 sono state inserite dagli operatori 48.819 schede in relazione a interventi effettuati; il 42 per cento delle schede inserite fa riferimento a interventi delle forze di polizia al Nord, il 21 per cento al Centro e il 36 per cento al Sud.

Figura I.VII.III.1 – Progetto SCUDO – Schede inserite 2021-2022



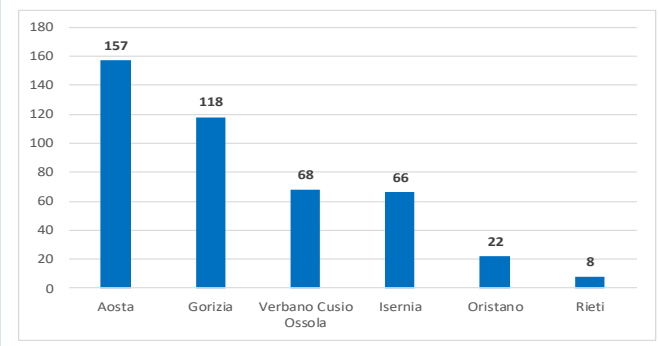
Fonte dati: Polizia di Stato

Figura I.VII.III.2 - Progetto SCUDO - Grandi Province 2021 - schede inserite per 100 mila abitanti



Fonte dati: Polizia di Stato

Figura I.VII.III.3 - Progetto SCUDO - Piccole Province 2021 - schede inserite per 100 mila abitanti



Fonte dati Polizia di Stato

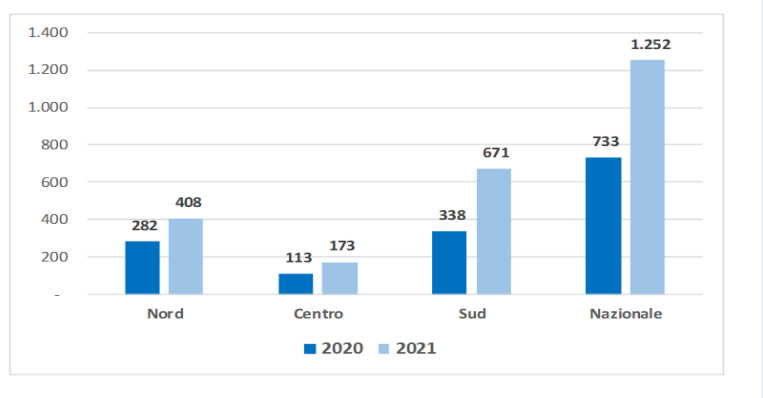
L'APP YOUPOL:

L'App Youpol è rivolta ai cittadini che hanno la possibilità di segnalare anche in forma anonima, oltre a episodi di spaccio e bullismo, anche reati di violenza che si consumano tra le mura

domestiche. Consente di inviare messaggi oppure di caricare immagini, video e file audio così che l'operatore di Polizia può valutare in modo completo la situazione ed intervenire in modo tempestivo. Nel corso della segnalazione può essere attivata dalla sala operativa una chat attraverso la quale possono essere scambiate informazioni in tempo reale. È prevista anche la possibilità per chi segnala di nascondere l'attività svolta con Youpol, per evitare alla vittima di violenza di essere scoperta. L'applicazione consente anche la geolocalizzazione da parte della Questura e da parte del segnalante che ha la possibilità di vedere l'Ufficio di Polizia più vicino.

Nell'anno 2021 i contatti attivati con le Questure su tutto il territorio nazionale tramite l'applicazione Youpol sono stati 1.252, di cui 408 al Nord, 173 al centro e 671 al Sud. Rispetto al 2020 si registra una crescita dei contatti con un incremento dell'utilizzo nel 2021 su tutto il territorio nazionale pari al 41 per cento.

Figura I.VII.III.4 - APP YouPol Violenza domestica - Interventi 2020-2021



Fonte dati Polizia di Stato

Si evidenzia, infine, che le misure della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 si inseriscono e si integrano in coerenza con il complesso delle previsioni contenute nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 nell'ottica di creare un sistema di misure concrete di *empowerment* delle donne e delle ragazze che contribuiscano fattivamente alla prevenzione.

Un approfondimento sugli accessi al Pronto soccorso da parte delle donne vittima di violenza.

Con il D.P.C.M. 24 novembre 2017, sono state adottate le Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria[488] ed è stato previsto un percorso personalizzato per le donne vittime di violenza che accedono ai Pronto soccorso e l'obbligo per le Aziende sanitarie locali di trasmettere periodicamente ai referenti regionali una relazione aggiornata sullo stato e sugli esiti delle procedure, nonché di comunicare e far confluire i dati raccolti nell'ambito del sistema di monitoraggio previsto a livello regionale e nazionale[489]. Le linee guida prevedono un percorso dedicato alle donne volto a garantire una tempestiva e adeguata presa in carico delle vittime di violenza così da garantire una visita medica

[488] Per approfondimenti si consulti https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/30/18A00520/SG
Va evidenziato, inoltre, che con l'art. 4 della legge 5 maggio 2022, n. 53 recante "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere" è stato introdotto a livello normativo l'obbligo per le strutture sanitarie pubbliche e in particolare per le unità operative di Pronto Soccorso, di fornire e rilevare in modo sistematico i dati relativi alla violenza contro le donne prevedendo una serie di integrazioni al sistema informativo.
[489] Si tratta del flusso informativo EMUR-PS.

tempestiva e ridurre al minimo il rischio di ripensamenti o allontanamenti volontari, fino all'accompagnamento/orientamento, se consenziente, ai servizi pubblici e privati dedicati presenti sul territorio di riferimento al fine di elaborare un progetto personalizzato di sostegno e di ascolto per la fuoriuscita dalla esperienza di violenza subita. Destinatarie di questo percorso sono le donne italiane e straniere, anche minorenni, che hanno subito una qualsiasi forma di violenza. Invece, coloro che devono dare applicazione alle linee guida sono operatrici e operatori sociosanitari e attori pubblici e privati che a diverso titolo operano per la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile contro le donne.

I dati elaborati in questo paragrafo si riferiscono alle evidenze presentate dal Ministero della Salute nel corso del Convegno organizzato dall'ISTAT in data 22 marzo 2022, integrate dalle tavole pubblicate dall'ISTAT sul sito istituzionale dedicato alla violenza sulle donne[490].

Nel corso del 2020[491] sono stati rilevati 11.345 accessi al Pronto soccorso da parte di donne, di cui 5.454 con diagnosi di violenza e 5.891 senza diagnosi di violenza. Nel periodo precedente all'emergenza sanitaria (2014-2019) si è registrato un numero crescente di accessi al Pronto soccorso di donne con diagnosi di violenza; si è passati da 3.269 casi nel 2014 a 7.623 nel 2019 (+133%), a fronte di un aumento degli accessi totali pari al 4% negli stessi anni. La figura sotto riportata illustra l'andamento a partire dal 2014 e fino al 2020 degli accessi con diagnosi di violenza in confronto a quelli totali. Come si può osservare nella Figura 1.7.23 nell'anno 2020 rispetto al 2019 c'è stata una riduzione degli accessi totali (-40 per cento) e un decremento delle diagnosi per violenza pari al 28 per cento[492].

Rispetto alle donne che hanno avuto almeno un accesso al pronto soccorso si è rilevato che il 12,4 per cento era minorenne e circa una donna su due aveva tra 18 e 44 anni (57 per cento del totale). Il maggior ricorso al Pronto soccorso, il 24,5 per cento delle donne che hanno fatto almeno un accesso, si riscontra nella fascia di età 35-44. Inoltre, per la fascia di età 0-17 anni nel 2020 è aumentata la percentuale delle diagnosi di violenza (+13 per cento) (Figura 1.7.24).

Analizzando i dati 2020 su base regionale degli accessi al Pronto soccorso da parte di donne, emerge che il tasso di accesso in alcune regioni del centro e del nord Italia è superiore alla media nazionale (più del doppio in Toscana T=19,4), mentre nella maggior parte delle regioni del centro e del sud è notevolmente inferiore alla media nazionale pari al 9,2 (Figura 1.7.25[493]).

Con riferimento al codice assegnato al momento della presa in carico delle pazienti[494], circa un accesso su tre (1.919 casi) ha avuto codice giallo al triage dopo la visita medica, mentre 52 accessi

[490] Nell'ambito del Convegno ISTAT del 22 marzo 2022, è stata presentata dal Ministero della Salute un'analisi dei dati relativi all'accesso ai Pronto soccorso. Altre evidenze sugli accessi fanno riferimento alle tavole del Ministero della Salute pubblicate da ISTAT sul sito dedicato alla violenza sulle donne al seguente link: https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso. L'Istat, acquisisce i dati sulla base di un accordo sottoscritto con il Ministero della Salute in data 20 novembre 2019 volto all'alimentazione della Banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi sanitari. L'Accordo costituisce parte integrante del sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati previsto dal Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il 7 luglio 2015, e confermato nel Piano Nazionale sulla violenza contro le donne 2017-2020, richiesto dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio e prorogato al marzo 2022

[491] L'ultimo aggiornamento disponibile sugli accessi al P.S. è quello relativo all'anno 2020.

[492] La riduzione degli accessi al Pronto Soccorso da parte delle donne vittime di violenza potrebbe essere correlata all'emergenza sanitaria che ha determinato un aumento della pressione sulle strutture sanitarie, mettendo a dura prova il sistema ospedaliero e le strutture di Pronto Soccorso ed ha quindi avuto anche un impatto sull'accessibilità dei servizi, compresi quelli di emergenza-urgenza.

[493] Il tasso è dato dal rapporto tra accessi per violenza sugli accessi totali al Pronto Soccorso

[494] Il codice Rosso (emergenza) viene assegnato ai pazienti in pericolo di vita, in cui vi è la compromissione di una delle tre funzioni vitali (respiro, circolo, coscienza); il codice Giallo (urgenza) viene assegnato ai pazienti in potenziale pericolo

hanno ricevuto codice rosso. A un accesso su due è stato, invece, assegnato, al triage dopo la visita medica, codice verde (3.239 casi) (Figura 1.7.26[495]).
Analizzando, poi, l'attribuzione del codice dopo la visita medica in relazione all'età delle donne, si osserva che nell'ambito del codice rosso, le donne comprese nella fascia di età 0-24 anni sono quelle più numerose. Nell'ambito invece del codice giallo e del codice verde le donne con fascia di età maggiormente rappresentata sono quelle di 35-44 anni (rispettivamente 482 e 770 donne) (Figura 1.7.27[496]).
Il problema principale riscontrato nei casi di violenza è il trauma che ha riguardato 2.419 donne visitate (44,4 per cento delle diagnosi); al 18,2 per cento delle donne è stata riscontrata violenza altrui e al 3,9 un problema psichiatrico o neurologico; al 4,6 per cento delle donne sono stati riscontrati, invece, sintomi o disturbi ostetrico-ginecologici.
Il trauma è più frequente nella fascia di età 45-54 anni (53,9 per cento), mentre la violenza altrui si riscontra maggiormente nella fascia di età 18-24 anni (20,3 per cento).
Va evidenziato come, nel caso di trauma, un accesso su sei riguarda donne di età inferiore a 24 anni; i dati mostrano un'incidenza del 17 per cento di tale casistica, richiedendo molta attenzione sulla violenza nei confronti di giovani o minori.
La più frequente modalità che ha causato il trauma è rappresentata dall'aggressione (76,8 per cento dei casi esaminati, tre casi su quattro). Il trauma è stato altresì determinato da incidente domestico (9,9 per cento dei casi) e da incidenti in altri luoghi (13,3 per cento dei casi esaminati). L'autolesionismo si riscontra solo nell'1,1 delle donne sottoposte a visita e soltanto nella fascia di età 65-74 anni (Figura 1.7.28[497]).
Le donne che hanno subito più frequentemente aggressioni hanno un'età compresa tra i 18 e i 24 anni (81,1 per cento) mentre l'incidente domestico ha riguardato prevalentemente le donne ultrasettantacinquenni (18,2 per cento dei casi).
L'88,3 per cento degli accessi di donne con diagnosi di violenza è stato riscontrato a domicilio e un altro 4,8 per cento è terminato con il ricovero (11,8 per cento per le minorenni). In 152 casi la donna ha rifiutato il ricovero (81 avevano ricevuto codice giallo, 4 codice rosso e 65 codice verde al triage dopo la visita medica); 11 donne hanno abbandonato il P.S. prima o durante la visita medica; una donna è giunta cadavere o deceduta in Pronto soccorso.
Il 61,2% degli accessi con indicazione di violenza è avvenuto per decisione propria (3.338 accessi); il 30,5% è avvenuto invece per intervento della centrale operativa del 118 (1.663 accessi) (Figura 1.7.29).

Nell'anno 2020 diminuisce il tasso medio di copertura nazionale dei servizi resi dai centri antiviolenza e dalle case rifugio

Le donne vittime di violenza che si rivolgono al numero 1522 sono indirizzate verso i Centri Anti Violenza (CAV) e le Case Rifugio presenti sul territorio nazionale, dove vengono aiutate a intraprendere un percorso di fuoriuscita dalla loro condizione. Nel 2020, secondo i dati messi a

di vita per cui vi è possibile il cedimento di una delle funzioni vitali; il codice Verde invece è assegnato quando i pazienti hanno bisogno di una prestazione medica differibile, ossia non presentano compromissione dei parametri vitali; Il codice Bianco presuppone che i pazienti richiedano prestazioni sanitarie per cui sono previsti percorsi extra ospedalieri (medico di famiglia, ambulatori specialistici, consultori, etc.).

[495] (*) N/A rappresenta il numero degli accessi in cui la donna ha abbandonato il PS prima o durante la visita medica.

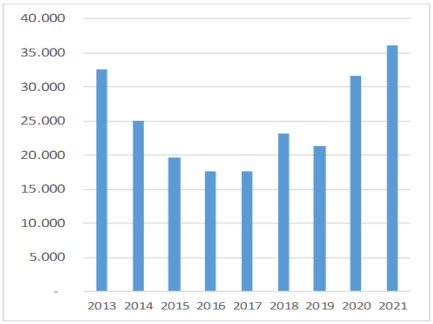
[496] La voce "Altro" comprende anche le diagnosi per intossicazione e quelle per dolore toracico, dispnea e dolore precordiale

[497] Nella voce Incidenti in altri luoghi sono ricompresi i traumi sul lavoro, in strada, a scuola, in ambito sportivo, altro.

disposizione dal Dipartimento delle Pari opportunità[498], risultano attivi 342 Centri Anti Violenza (erano 343 nel 2019) e 286 Case Rifugio (264 nel 2019) (Figura 1.7.30).
L'ISTAT nel rapporto SDGS dell'anno 2022, evidenzia come la presenza dei servizi CAV e delle Case Rifugio continua a essere non omogenea sul territorio nazionale. Da tali dati, per l'anno 2020[499], risulta che il tasso medio di copertura nazionale è sceso a 1,87 servizi in totale ogni 100.000 donne di età superiore ai 14 anni (era 1,98 nel 2019) (Figura 1.7.31). La maggiore copertura dei servizi si rileva nel Nord-est, con 2,87 servizi ogni 100.000 donne (2,68 nell'anno 2019). Nel centro Italia il grado di copertura è rimasto sostanzialmente invariato nell'ultimo anno (1,86 nel 2019 e nel 2020). Nel Mezzogiorno si registra invece una riduzione dei servizi (1,31; il tasso era pari a 1,41 nel 2019), che è ancora più elevata nelle Isole (si è passati da 1,29 nel 2020 a 1,16 nel 2020).
La distribuzione regionale del tasso medio di copertura per il 2020 dei Centri antiviolenza e dalle Case rifugio nelle regioni italiane (Figura 1.7.32) mostra come la Regione Friuli-Venezia Giulia abbia il più alto tasso medio di servizi (3,97) mentre la Basilicata sia l'unica regione italiana a non offrire alcun servizio nel 2020 (il tasso era pari a 0,4 ogni 100.000 donne nel 2019).

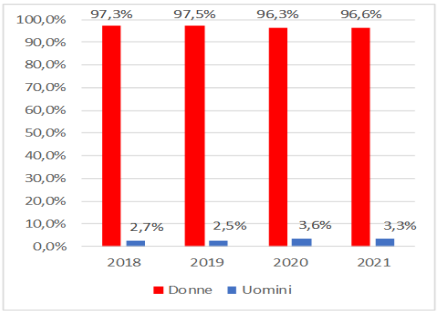
[498] I dati 2021 non sono ancora disponibili.
[499] https://www.istat.it/it/archivio/275718#:~:text=Nel%20Rapporto%20SDGs%202022%2C%20le,e%20introdotte%204%20nuove%20misure .

Figura 1.7.1 Numero delle chiamate valide al numero verde. Periodo 2013-2021



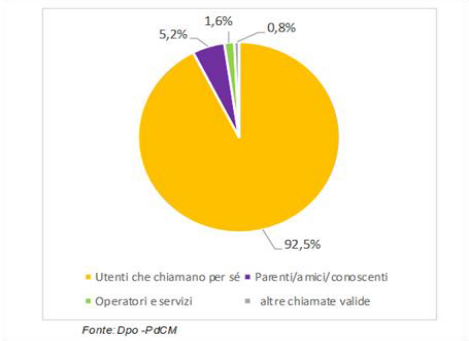
Fonte: Istat

Figura 1.7.2 - Distribuzione per genere delle chiamate valide al numero 1522 da parte delle vittime (valori percentuali) Anni 2018 – 2021



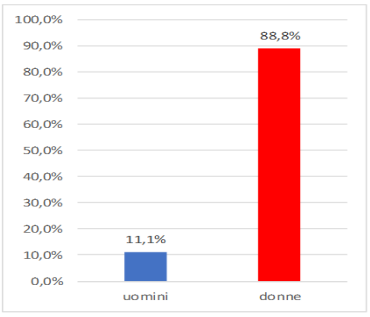
Fonte: Dpo Istat

Figura 1.7.3 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2021



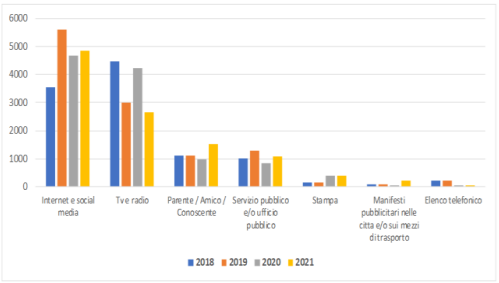
Fonte: Dpo -PdCM

Figura 1.7.4 Percentuale delle chiamate al numero verde per genere. Anno 2021



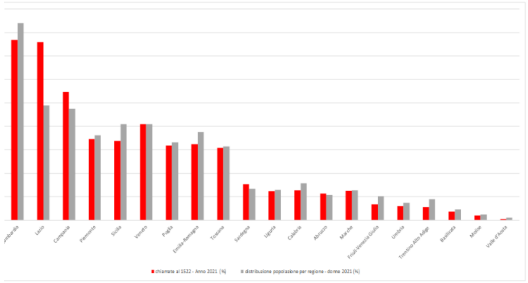
Fonte: Istat

Figura 1.7.5 - Modalità di conoscenza del 1522 - Anni 2018-2021



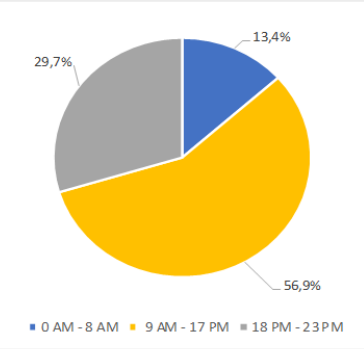
Fonte: Dpo Istat

Figura 1.7.6 - Chiamate al 1522 relative all'anno 2021 e popolazione residente femminile per regione di provenienza



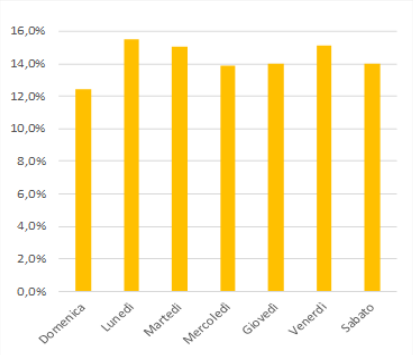
Fonte: Dpo – Istat

Figura 1.7.7 - Orario chiamate da vittime - Anno 2021



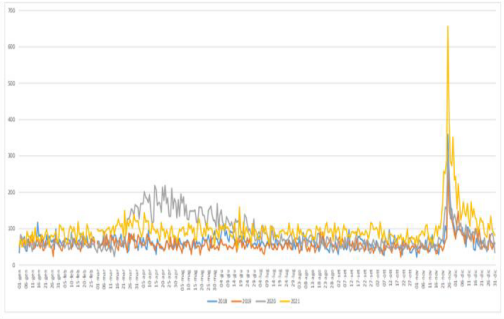
Fonte: Dpo -PdCM

Figura 1.7.8 - Chiamate da vittime per giorni della settimana - Anno 2021



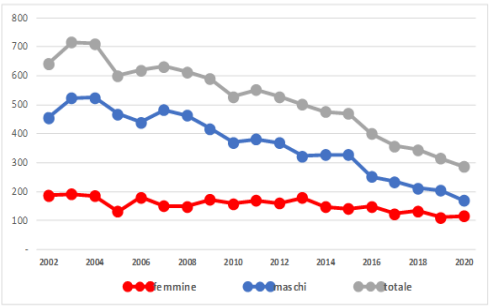
Fonte: Dpo –PdCM

Figura 1.7.9 - Chiamate da utenti dal 1°gennaio 2018 al 31 dicembre 2021. (Valori assoluti)



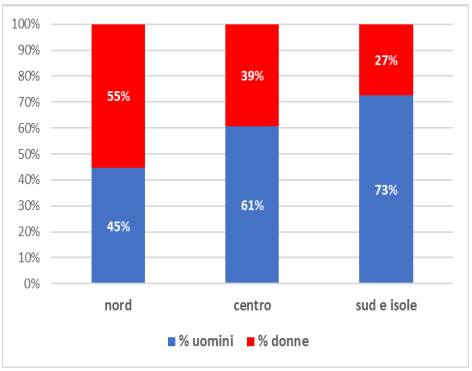
Fonte: Istat

Figura 1.7.10 - Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002 – 2020



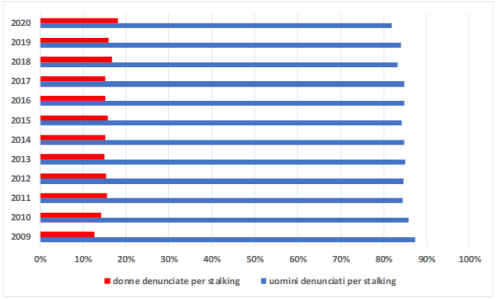
Fonte: Dpo -PdCM

Figura 1.7.11 Vittime di omicidio per zona geografica e per genere - Anno 2020



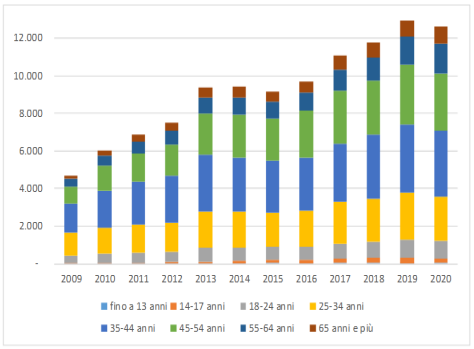
Fonte: Istat

Figura 1.7.12 - Composizione percentuale Donne e Uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni storica 2009-2020



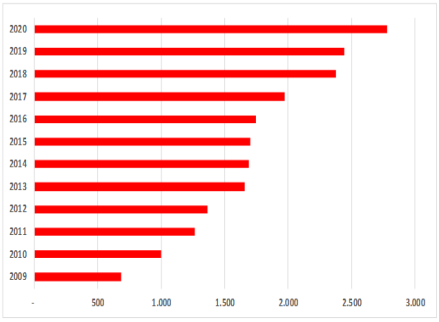
Fonte: Istat

Figura 1.7.13 - Denunce/arresti per stalking - Uomini per fasce di età – Anni 2009-2020



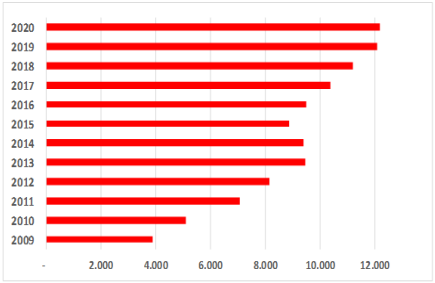
Fonte: Istat

Figura 1.7.14 - Donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2009-2020



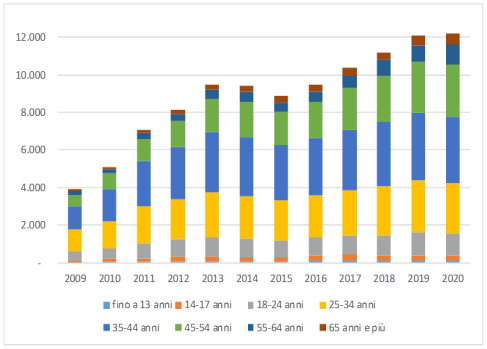
Fonte: Istat

Figura 1.7.15 - Numero di vittime Donne per stalking - Anni 2009-2020



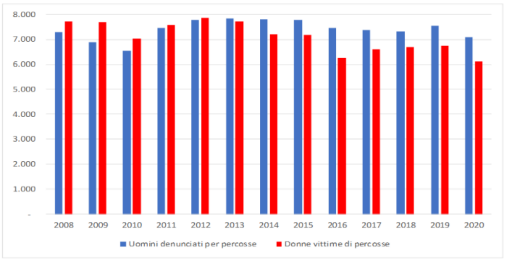
Fonte: Istat

Figura 1.7.16 - Vittime di stalking - Donne per fasce di età - Anni 2009-2020



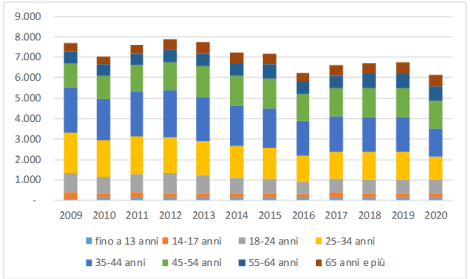
Fonte: Istat

Figura 1.7.17 - Confronto uomini denunciati per percosse/donne vittime di percosse - Anni 2009-2020



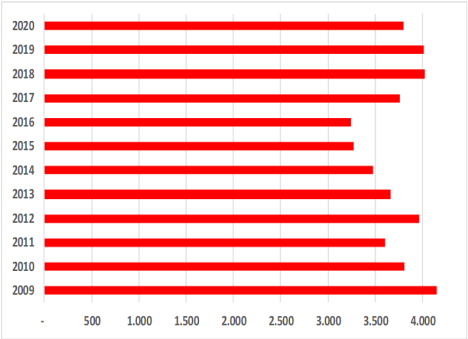
Fonte: Istat

Figura 1.7.18 - Donne vittime di percosse per fascia di età – Anni 2009-2020



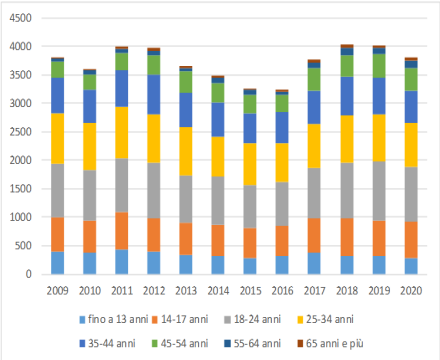
Fonte: Istat

Figura 1.7.19 - Donne vittime di violenza sessuale - Anni 2009-2020



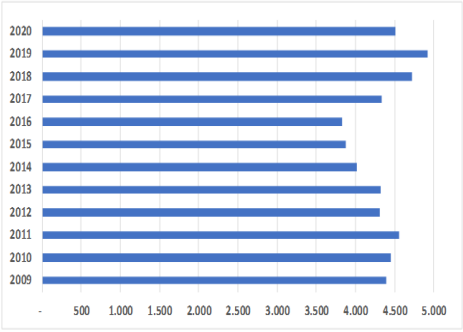
Fonte: Istat

Figura 1.7.20 - Donne vittime di violenza sessuale per fascia di età - Anni 2009-2011



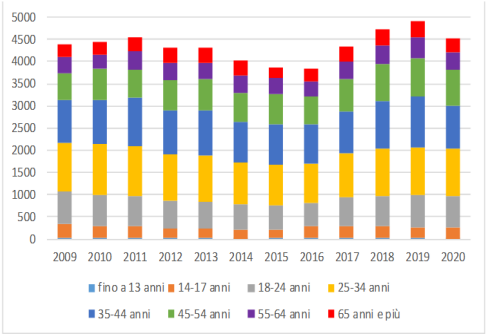
Fonte: Istat

Figura 1.7.21 - Uomini autori di violenza sessuale - Anni 2009-2020



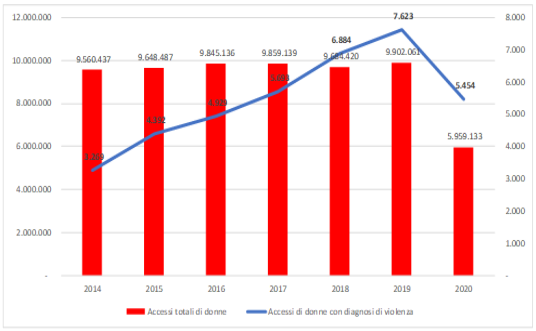
Fonte: Istat

Figura 1.7.22 - Uomini autori di violenza sessuale per fascia di età - 2009-2020



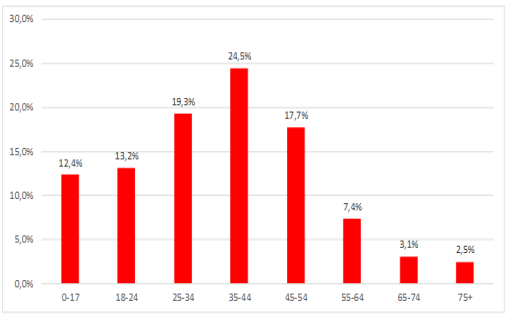
Fonte: Istat

Figura 1.7.23 - Accessi totali e con diagnosi di violenza di donne in Pronto Soccorso. Anni 2014-2020



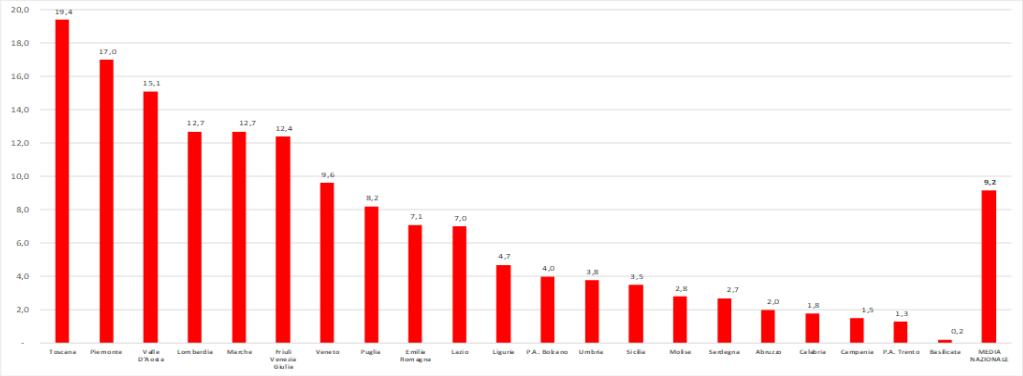
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.24 - Donne che hanno avuto almeno un accesso in Pronto Soccorso con diagnosi di violenza per classe di età - Anno 2020



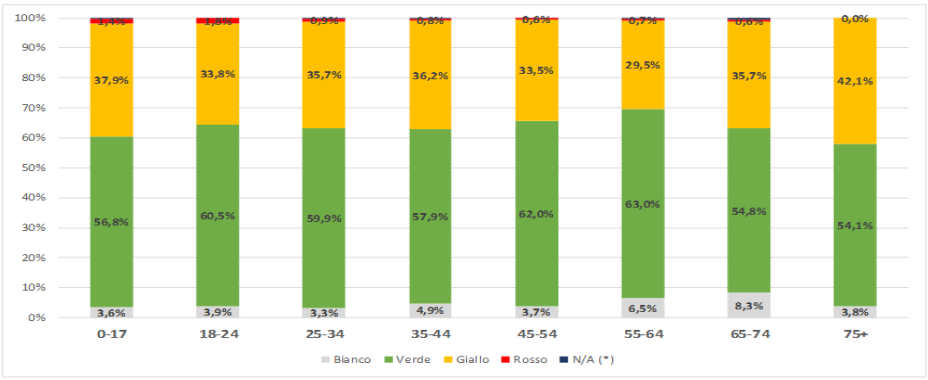
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.25 - Accessi con diagnosi di violenza al Pronto Soccorso, anno 2020 per regione - Tassi per 10.000 accessi



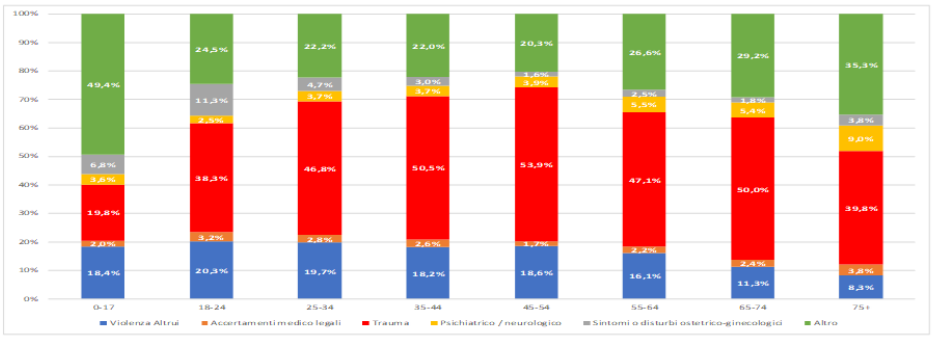
Fonte Ministero della Salute

Figura 1.7.26 - Accessi in Pronto Soccorso di donne con diagnosi di violenza per triage all'ingresso e triage dopo la visita medica per fasce di età - Anno 2020



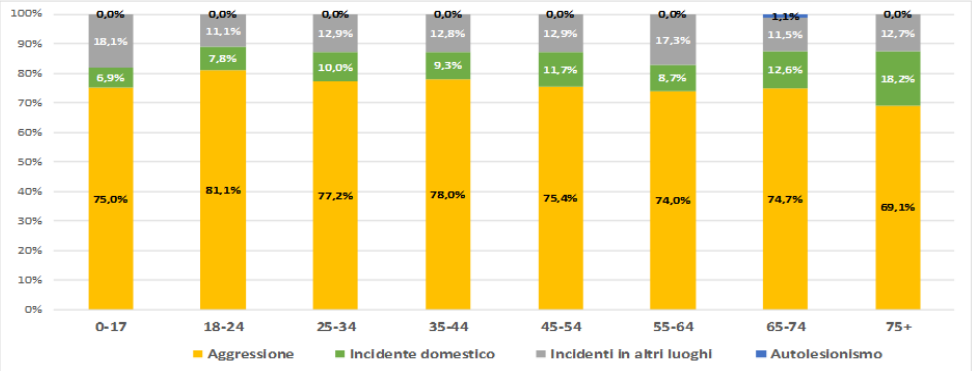
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.27 - Accessi in Pronto Soccorso di donne con diagnosi di violenza per problema principale e classi di età - anno 2020



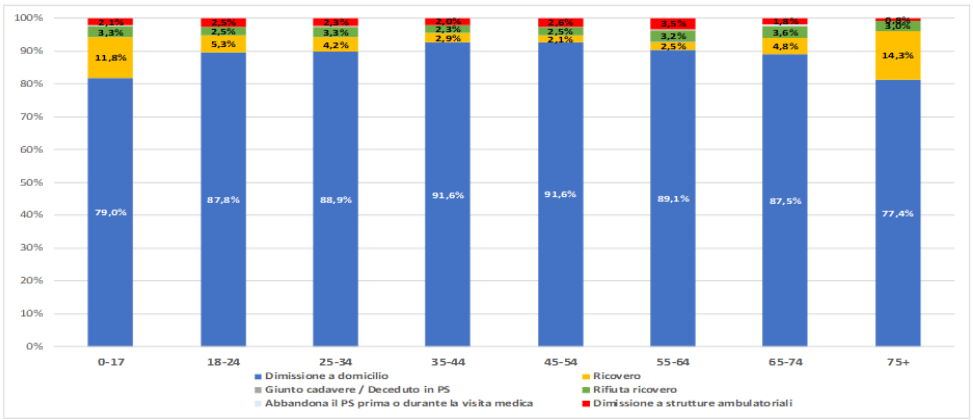
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.28 - Accessi in Pronto Soccorso di donne con diagnosi di violenza per problema principale di trauma per modalità che ha causato il trauma e classi di età - anno 2020



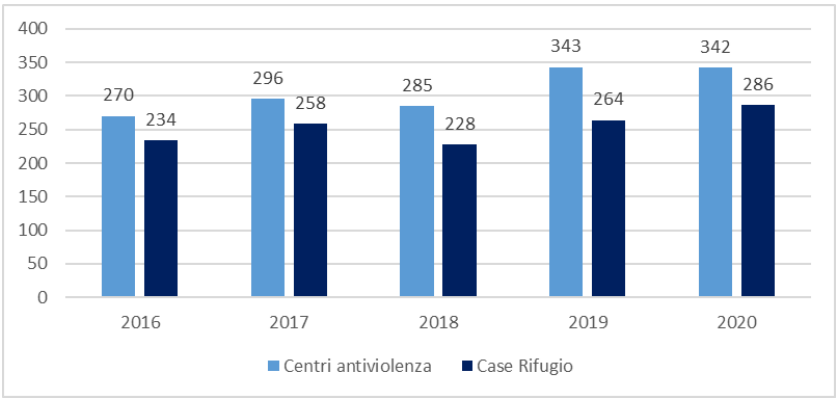
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.29 - Accessi in Pronto Soccorso di donne con diagnosi di violenza per esito del trattamento e classi di età - anno 2020



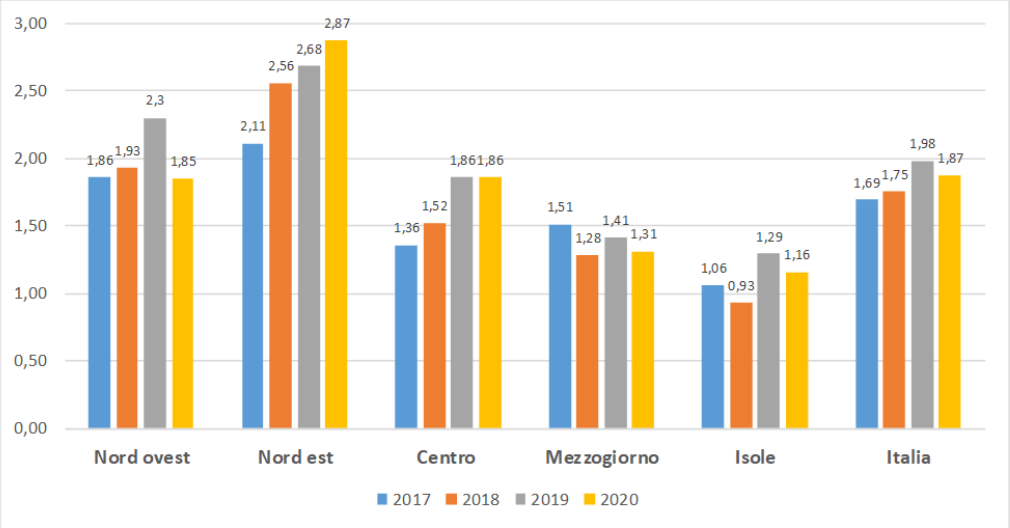
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza)

Figura 1.7.30 - Numero Centri antiviolenza e Case rifugio registrati sul territorio italiano Anni 2016-2020



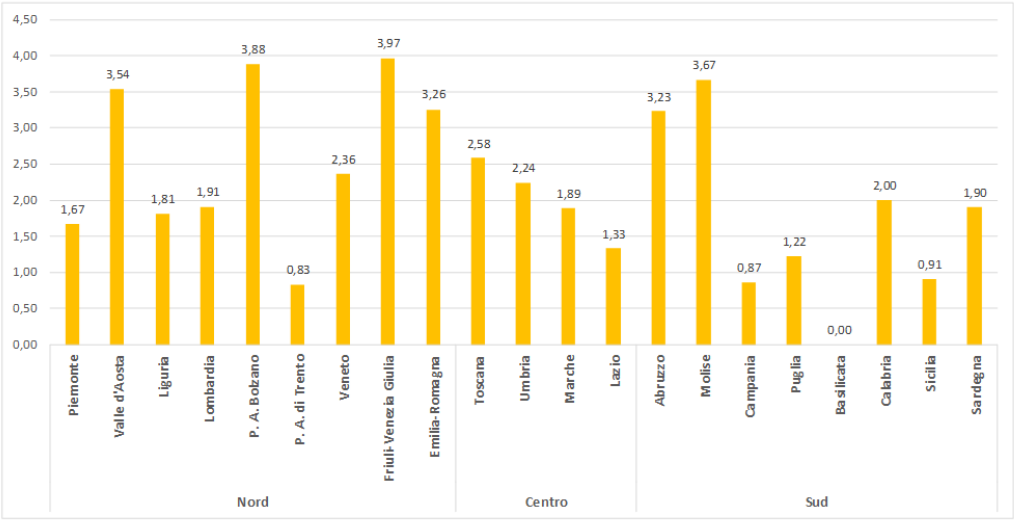
Fonte: Dipartimento pari opportunità

Figura 1.7.31 - Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più - Anni 2017-2020



Fonte: ISTAT

Figura 1.7.32 - Tasso medio di copertura dei servizi per il 2020 dei Centri antiviolenza e dalle Case rifugio nelle regioni italiane



Fonte: ISTAT

1.8 Salute, stile di vita e sicurezza

1.8.1 Quadro generale

Temi come la salute e la sicurezza non sono neutrali al genere. Gli uomini e le donne, pur essendo generalmente soggetti alle medesime patologie, possono presentare sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti diversi tra loro. Possono, inoltre, avere una maggiore o minore propensione ad assumere comportamenti di rischio per la salute o che influenzano la qualità della vita. In base ai comportamenti assunti, alcuni fenomeni che rilevano per la sicurezza degli individui, come l'incidentalità stradale e domestica, vedono una maggiore o minore frequenza a seconda del genere. In questi ambiti le politiche pubbliche concentrano una parte degli sforzi proprio sui comportamenti degli individui, per cercare di promuovere stili di vita più sani e sicuri e tenere conto, nel disegno di tali politiche[500], delle differenze di genere può pertanto essere rilevante per conseguire migliori risultati.

Con il diffondersi della pandemia da *SARS-CoV-2*, la salute è divenuto un tema centrale in Italia, come in tutti gli altri Paesi, modificando equilibri e andamenti evidenti anche negli indicatori qui proposti. L'eccesso di mortalità, soprattutto nelle fasce di popolazione più anziane[501] colpite pesantemente dalla pandemia del Covid-19, ha comportato nel 2020 una riduzione di oltre 1 anno della **speranza di vita** alla nascita, interrompendo il processo di costante miglioramento. Nel 2021 il dato nazionale continua ad essere più basso del periodo precedente al Covid-19 anche se è in leggera ripresa rispetto al 2020, assestandosi a 82,4 anni, con una differenza di genere di 4,6 anni (80,1 per gli uomini e 84,7 per le donne) molto simile a quella dell'anno precedente (Figura 1.8.1.1). **Il tasso di mortalità infantile** (Figura 1.8.1.2), che indica i decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti, ha visto fino al 2017 un'evoluzione positiva per entrambi i generi e una riduzione del divario di genere a favore delle donne, passando negli anni dal 2006 al 2017, dal 3,8 al 2,9 per gli uomini e dal 3 al 2,6 per le donne; nel 2018 il tasso femminile si conferma al 2,6 mentre assistiamo ad un leggero incremento per quello maschile (3,1) ma nel 2019 il tasso di mortalità infantile torna a diminuire raggiungendo il valore più basso di tutta la serie storica considerata (2,7 per gli uomini e 2,3 per le donne). Entrambi gli indicatori esaminati esprimono, in estrema sintesi, una valutazione della situazione sanitaria, economica, ambientale e sociale della popolazione.

Se in termini di mera quantità, le donne hanno un vantaggio strutturale, quando si cerca di tenere conto anche della qualità della vita, la situazione tuttavia si inverte. Per l'indicatore di **speranza di vita in buona salute**[502] (ossia il numero medio di anni che alla nascita un individuo può aspettarsi di

[500] Tra gli obiettivi delle politiche pubbliche va considerata anche la tutela della salute sul luogo di lavoro e, nello specifico, la tutela delle future madri. A tale proposito si evidenzia come l'Ispettorato del Lavoro abbia rilasciato, nel corso del 2021, 65.907 provvedimenti relativi all'interdizione anticipata o post partum dal lavoro per le lavoratrici madri, addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.
Tali interventi hanno la funzione di proteggere la salute delle lavoratrici e dei loro figli e sono adottati a seguito di una verifica dell'impossibilità di destinare tali donne ad altre attività. Per questa tematica si faccia riferimento al documento "2021 "Relazione-attività INL e Rapporto Vigilanza-anno 2021" disponibile al link https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Rapporti-annuali-sull-attivita-di-vigilanza.aspx

[501] Per approfondimenti sulle caratteristiche dei pazienti deceduti positivi all'infezione da SARS-CoV-2 in Italia si veda il successivo Riquadro I.VIII.II. - Rapporto Covid-19 e genere curato dai ricercatori dell'Istituto Superiore di Sanità che costituisce un aggiornamento dell'analogo riquadro presente nella Relazione sul bilancio di genere del consuntivo 2020.

[502] L'indicatore fa parte dei 12 indicatori - "di benessere equo e sostenibile (BES)" già richiamati in precedenza- che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di programmazione economico-finanziaria. La stima del numero di anni vissuti in buona salute viene effettuata utilizzando il metodo di Sullivan, che prevede un riproporzionamento del totale degli anni

vivere in buona salute, se nel corso della sua esistenza futura fosse esposto ai rischi di malattia e morte osservati nel suo anno di nascita) fino al 2020 si registra un miglioramento sia per gli uomini che per le donne, con un gap di genere a svantaggio delle donne per l'intera serie storica. Nel 2020, pur in presenza di un peggioramento della speranza di vita, l'indicatore per il totale della popolazione è aumentato rispetto all'anno precedente di 2,4 anni (da 58,6 anni nel 2019 a 61,0 nel 2020) con una contemporanea riduzione del gap di genere (da 2,2 a 1,8); probabilmente la drammaticità degli eventi pandemici ha indotto un maggior apprezzamento della propria condizione (processo di relativizzazione)[503]. Nel 2021, invece, la speranza di vita in buona saluta diminuisce rispetto all'anno precedente ma continua ad essere più alta rispetto al livello pre-pandemia, sia per gli uomini che per le donne, con un divario di 2,5 anni a favore degli uomini (61,8 per gli uomini e 59,3 per le donne) (Figura 1.8.1.3).

Differenze di genere si registrano anche osservando la popolazione più anziana. **La speranza di vita a 65 anni**[504] è più alta per le donne evidenziando un gap di genere (calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne) di 3,3 anni nel 2021 (18,6 per gli uomini e 21,9 anni per le donne), mentre la differenza nella **speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni**, indicatore che tiene quindi conto delle condizioni di salute, è molto ridotta ed è a favore degli uomini (9,8 anni per gli uomini e 9,6 per le donne nel 2021) (Figure 1.8.1.4 - 1.8.1.5).

Poiché la salute mentale[505], oltre alle condizioni fisiche, contribuisce alla possibilità di godere della propria vita, appare rilevante comprendere se vi sono differenze di genere in tal senso. **L'indice della salute mentale**, utilizzato anche in ambito europeo, varia tra 0 e 100 e indica uno stato di disagio psicologico tanto più marcato quanto più ci si allontana da 100. È calcolato dall'Istat, standardizzando con la popolazione europea, come sintesi dei punteggi totalizzati da ciascun individuo di 14 anni e più con riferimento a quesiti relativi all'ansia, la depressione, la perdita di controllo comportamentale o emozionale e il benessere psicologico.

La pandemia ha messo a dura prova il benessere psicologico della popolazione e nel 2021 emerge un peggioramento rispetto all'anno precedente, quando c'era stata una flessione solo per le donne. Nella serie storica considerata (2016-2021) l'indice assume valori sempre più elevati per uomini rispetto alle donne e questo gap di genere è cresciuto nel tempo di un punto (da 4,1 nel 2016 a 5,1 nel 2021) (Figura 1.8.1.6).

Sotto i diversi profili osservati, il vantaggio delle donne in termini di quantità di vita (che è diminuito comunque negli anni) diventa uno svantaggio quando si considerando anche le condizioni di salute, comprese quelle di salute mentale, o la percezione soggettiva dello stato di salute. Tale svantaggio non sembra tuttavia derivare da uno stile di vita più rischioso per la salute in termini, per esempio, di peso, alimentazione, utilizzo di sostanze nocive. Ad eccezione della sedentarietà, sono gli uomini, infatti, ad assumere più frequentemente stili di vita dannosi per la salute.

---

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".

[503] Si veda per ulteriori dettagli: Istat, Rapporto annuale 2021 (https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2021/Rapporto_Annuale_2021.pdf).

[504] È stata aggiornata l'intera serie storica dal 2006. Il 2020 è una stima preliminare.

[505] 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".

Con riferimento a questi ultimi aspetti, la **percentuale di adulti in sovrappeso o obesi**[506] è nettamente superiore per gli uomini rispetto alle donne. Nel 2021 il valore è pari a 53,6 per cento per i primi a fronte di 35,7 per cento per le seconde e questa elevata differenza si riscontra anche negli anni precedenti (Figura 1.8.1.7).

Nel 2020 si era registrato un incremento della percentuale di adulti in sovrappeso rispetto all'anno precedente, dato che potrebbe essere legato alle restrizioni della pandemia e alla maggiore sedentarietà che ne sono derivate; nel 2021, invece, l'indicatore scende ad un livello più basso rispetto al periodo pre-Covid-19.

D'altra parte, essere **sottopeso** può essere un altro fattore di rischio per la salute ed è un fenomeno prevalentemente femminile, anche se i livelli sono meno pronunciati rispetto al fenomeno del sovrappeso. Nel 2021 solo lo 0,9 per cento dei maschi maggiorenni è sottopeso mentre per le femmine la percentuale arriva al 4,7 per cento (Tavola 1.8.1.1). Tale fenomeno sembrerebbe anche in relazione con il titolo di studio, in quanto la percentuale di donne sottopeso aumenta con il livello dell'istruzione: il fenomeno raggiunge il 7,3 per cento tra le laureate (o in possesso di titoli ancora superiori). Nel caso degli uomini, invece, l'incidenza delle persone sottopeso non sembra essere correlata con il livello di istruzione. Le donne appaiono in ogni caso più propense ad assumere una **corretta alimentazione**, intesa come la proporzione di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale. Tale indicatore, con valori abbastanza costanti negli anni evidenzia un calo nel 2019, una ripresa nel 2020 e di nuovo un calo nel 2021 ma mostra sempre dei comportamenti più virtuosi nelle donne (nel 2021, la proporzione di donne è pari a circa il 19,2 per cento contro il 15,2 per cento per gli uomini, Figura 1.8.1.8).

Altri fattori di rischio sono rappresentati dal fumo, dall'alcol e dalla sedentarietà. Sono soprattutto uomini gli **individui con età pari o superiore a 14 anni che fumano abitualmente**. Tuttavia, nell'ultimo decennio si assiste a una riduzione delle abitudini al fumo più rapida per gli uomini che per le donne. Nel 2009 il 28,7 per cento della popolazione maschile dichiarava di fumare, nel 2020 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 15,8 per cento del 2020 (Figura 1.8.1.9). Nel 2021 la percentuale di uomini che dichiarano di fumare è del 23,1 per cento mentre quella delle donne è del 16,0 per cento.

Per quanto riguarda **il comportamento a rischio nel consumo di alcol**, si mantiene forte anche nel 2021 il differenziale di genere: gli uomini in tale condizione continuano a essere più del doppio delle donne. Dopo aver osservato un significativo aumento nel 2020 sia per gli uomini che per le donne, nel 2021 si rileva una diminuzione particolarmente evidente per il genere maschile (per gli uomini 23,6 per cento nel 2020 e 20,5 per cento nel 2021 mentre per le donne 10,2 per cento nel 2020 e 9,2 per cento nel 2021, Figura 1.8.1.10).

Le **persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica** rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. Negli ultimi anni questa percentuale è andata diminuendo, e nel 2020 nonostante la pandemia e le relative restrizioni a svolgere attività fisico-sportiva di tipo strutturato in palestre e centri sportivi, l'indicatore segna ancora un miglioramento. Nel 2021 in linea con il

[506] Proporzione standardizzata (con la popolazione europea al 2013) di persone di 18 anni e più in sovrappeso o obese sul totale delle persone di 18 anni e più. La soglia di sovrappeso è individuata facendo riferimento all'indice di massa corporea definito dalla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità. L'eccesso di peso fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163).

.

trend registrato negli ultimi anni (complessivamente 32,2 per cento nel 2021 a fronte del 41,8 per cento nel 2008) l'indicatore segna un ulteriore miglioramento. Anche questa dimensione presenta significative differenze di genere, infatti **la sedentarietà è più frequente tra le donne**, anche se il divario di genere va riducendosi nel tempo: nel 2008 il 36,6 per cento degli uomini dichiarava di non svolgere alcuna attività fisica a fronte del 46,6 per cento delle donne, mentre nel 2021 le percentuali si attestano rispettivamente al 30,0 e al 34,3 per cento (Figura 1.8.1.11) mostrando un miglioramento per entrambi i generi.

Per quanto riguarda il **tasso di mortalità per tumori per 10.000 residenti**, come causa iniziale del decesso e standardizzato all'interno della fascia di età 20-64 anni, si osserva una diminuzione complessiva nel corso dell'ultimo decennio, grazie anche a un maggiore ricorso alla prevenzione. Dal 2006 al 2019 l'indicatore passa dal 12,6 all'8,8 per cento per gli uomini e dall'8,8 al 7,5 per cento per le donne, con un miglioramento più rapido per gli uomini che per le donne e una diminuzione del gap di genere (Figura 1.8.1.12).

Alcuni elementi di valutazione sul rapporto che le donne hanno con la prevenzione sono desumibili dai dati concernenti **coloro che effettuano i test di *screening* avviati tramite appositi programmi pubblici di prevenzione.** Nel 2020 sono stati riscontrati effetti negativi sulla prevenzione dovuti alla pandemia, come individuato dall'Osservatorio Nazionale Screening (ONS) che si è proposto di monitorare l'andamento dei programmi di *screening* durante tale periodo: "la riduzione del numero di persone esaminate dipende non solo dalla riduzione del numero degli inviti, ma anche dalla tendenziale minore partecipazione nella fase immediatamente precedente il lockdown e successivamente alla riapertura. Tale riduzione è dovuta, almeno in parte, alla elevata percezione del rischio infettivo da parte degli utenti, che può scoraggiarli dal recarsi in strutture di tipo sanitario" [507].

Nel caso dei test per la prevenzione del **carcinoma alla mammella**, a differenza dello storico incremento degli inviti riscontrato tra il 2016 e il 2019 in tutte le aree geografiche, nel 2020 il dato evidenzia una chiara diminuzione (a livello nazionale circa 2,6 milioni di inviti contro 3,6 milioni nel 2019). L'adesione all'invito in termini percentuali a livello nazionale evidenzia una leggera riduzione negli anni e una diminuzione più accentuata nel 2020 (47,6 per cento nel 2020 contro 53,7 nel 2019). Territorialmente permane una minore percentuale di adesioni al Sud e nelle isole, che nel 2020 scende infatti al 28,3 per cento contro il 44,3 del Centro e il 59,2 del Nord (Figura 1.8.1.13).

In relazione ai programmi di **prevenzione del carcinoma della cervice uterina,** dopo il periodo 2015-2019 che evidenziava una riduzione lieve del numero delle donne che aderisce al programma di screening (che passa da circa 1,7 a circa 1,5 milioni), nel 2020 si assiste ad una diminuzione consistente per effetto della sospensione delle prestazioni di screening nei mesi di marzo e aprile (0,87 milioni); lo stesso vale per la percentuale di donne che ha aderito all'invito (incluse le donne con età inferiore ai 25 anni e superiore ai 64 anni) sul totale delle persone invitate in età target (25-64 anni) che passa dal 38,5 a per cento nel 2019 a 32,9 per cento nel 2020) (Figura 1.8.1.14).

Guardando, invece, **ai programmi che riguardano la salute del colon retto, per uomini e donne,** si rileva l'aumento dal 2015 al 2019 del numero complessivo delle persone invitate ad effettuare lo *screening* in una struttura pubblica (da circa 5,3 milioni a circa 5,9 milioni) mentre nel 2020, a causa della pandemia, il valore scende nettamente (4,2 milioni). La conferma che l'attività dei programmi di screening colorettale nel 2020 sia stata fortemente condizionata dalla pandemia è confermata

[507] Rapporto sui ritardi accumulati dai programmi di screening italiani in seguito alla pandemia da Covid-19 (osservatorionazionalescreening.it), pag. 18.

anche dal dato della percentuale di individui che hanno effettuato test di screening di primo livello sul totale delle persone invitate in età target (50 - 69 anni) che scende al 34 per cento rispetto al 40 per cento del 2019 (Figura 1.8.1.15). Con riferimento al 2020, la partecipazione al programma sia per gli uomini sia per le donne cresce con l'aumento dell'età ed è maggiore per le donne in tutte le fasce di età considerate. La percentuale di adesione al programma raggiunge il 38 per cento per le donne in età compresa tra i 60 e i 64 anni, mentre per gli uomini raggiunge il 35 per cento nella fascia di età 65-69 anni. Il divario di genere diminuisce al crescere dell'età e arriva a una differenza di 2 punti percentuali nella fascia di età 65-69 anni (Figura 1.8.1.16).

Nel campo della prevenzione sanitaria, un'altra dimensione importante è quella relativo all'Hiv; la serie storica delle nuove diagnosi mostra una diminuzione dal 2012, con una riduzione più evidente dal 2018 e particolarmente accentuata nel 2020. Il numero di nuove diagnosi HIV del 2020 rispetto all'anno precedente è quasi dimezzato e questo è probabilmente da ricondurre alle misure di restrizioni di aggregazione attuate per contenere la pandemia da Covid-19.

Un particolare 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 considerano *late presenter* le diagnosi effettuate a pazienti con un livello di linfociti 4 (CD4) inferiore a 350. Un CD4 inferiore a 350 rappresenta il livello di guardia al di sotto al quale l'avvio del trattamento terapeutico è obbligatorio. Tra il 2008 e il 2020, il rapporto tra il numero di nuove diagnosi di HIV *late presenter* e il numero delle diagnosi con CD4 aumenta, passando da una percentuale del 50,96 per cento del 2008 per gli uomini e del 56,96 per cento per le donne, al 58,4 per uomini e 66,5 per le donne nel 2020 (Tavola 1.8.1.2).

Il **tasso di mortalità stradale**, relativo a incidenti che hanno causato lesioni a persone, morti e/o feriti, ha mostrato invece una dinamica complessiva di miglioramento; a fronte di 80,6 morti per milione di abitanti nel 2008 si è giunti a 53,3 nel 2019. La riduzione significativa deriva dal più elevato livello di partenza degli uomini vittime di incidenti nel 2008, che sono passati da 132,5 a 88,5 morti per milione di abitanti. Per le donne, il livello dell'indicatore è più basso e la riduzione è stata inferiore, da 31,7 a 19,9 morti per milione di abitanti. La pandemia da Covid-19 e le relative restrizioni soprattutto nella fase del *lockdown* hanno contribuito alla forte riduzione del tasso nel 2020 (67,2 per gli uomini e 14,7 per le donne); nel 2021 i tassi risalgono ma sono comunque più bassi del periodo pre-Covid-19 (83,2 per gli uomini e 15,8 per le donne) (Figura 1.8.1.17). Anche per l'indicatore sulla **mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34** emerge sia una diminuzione complessiva negli anni che una nella differenza di genere (si passa da 2,6 per 10.000 residenti per gli uomini e 0,6 per le donne del 2006 a 1,1 per gli uomini e 0,2 per le donne nel 2019). Nel 2020 e nel 2021 l'indicatore rimane costante per le donne mentre diminuisce leggermente per gli uomini (1,0 nel 2021). (Figura 1.8.1.18).

Da ultimo, con riferimento alla sicurezza personale, l'indicatore relativo alle **persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico** segnala che, come è facile supporre, il genere più esposto a tale rischio è quello femminile: circa 17,6 donne su 1000 hanno avuto incidenti domestici nel 2008 a fronte di soli 9 uomini su 1000. L'andamento è altalenante nel corso degli anni e i valori rilevati nel 2021 sono di 13,5 donne su 1000 e 7,6 uomini su 1000 (Figura 1.8.1.19).

1.8.2 Ricorso ai servizi Ospedalieri

I tassi di ospedalizzazione sono una misura sintetica del ricorso ai servizi ospedalieri da parte della popolazione[508]. Si caratterizzano per tipo di attività (acuta, riabilitazione, lungodegenza) e per regime di ricovero (ordinario o diurno)[509].

Le dimissioni da reparti per acuti in regime ordinario costituiscono la componente maggiore dei ricoveri ospedalieri (Tavola 1.8.2.1). I dati includono le dimissioni da strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate, ossia le dimissioni dalle strutture che operano nell'ambito del Servizio sanitario. Il tasso di ospedalizzazione in regime ordinario per acuti presenta un andamento decrescente negli ultimi anni, per entrambi i generi. Il valore annuale del tasso di ospedalizzazione per genere presenta valori maggiori per le donne per tutti i tipi di attività di regime.

Disaggregando a livello territoriale i tassi di ospedalizzazione numericamente più rilevanti, ovvero quelli per l'attività degli acuti in regime ordinario (Tavola 1.8.2.2), si evince un valore maggiore del tasso di ospedalizzazione per il genere femminile in quasi tutte le regioni in tutti gli anni considerati, con pochissime eccezioni, ad esempio per la Valle d'Aosta e la Liguria per gli ultimi 4 anni[510].

Osservando i tassi di ospedalizzazione per età, sempre nell'ambito dell'ospedalizzazione per acuti in regime ordinario (Tavola 1.8.2.4), per tutti gli anni considerati i valori massimi si presentano per la classe di età inferiore a un anno, per entrambi i generi. La distribuzione del tasso per fasce d'età evidenzia come le femmine ricorrano più dei maschi all'assistenza ospedaliera nelle classi di età 15-24 e 25-44 anni, che corrisponde al periodo biologicamente procreativo per le donne, mentre nelle altre classi di età il tasso di ospedalizzazione è più elevato per i maschi.

I tassi di ospedalizzazione per attività di riabilitazione in regime di ricovero ordinario (Tipo di attività riabilitazione Tavola 1.8.2.5) evidenziano nelle regioni valori generalmente più alti per le donne rispetto agli uomini ad eccezione di alcuni casi (soprattutto Provincia autonoma di Trento, la Toscana e la Puglia) mentre per i tassi di ospedalizzazione in regime diurno sono più alti per gli uomini rispetto alle donne (le principali eccezioni sono Valle d'Aosta e Molise) (Tavola 1.8.2.6).

Per l'attività di lungodegenza i tassi femminili rispetto a quelli maschili sono più alti in tutti gli anni della serie storica e per tutte le regioni (fanno eccezione la Campania nel 2015 e 2016, Valle d'Aosta nel 2017, Molise nel 2019 e nel 2020 nelle regioni di Friuli-Venezia Giulia, Molise e Puglia) (Tavola 1.8.2.7). I grafici della figura 1.8.2.1 infine mostrano il tasso di ospedalizzazione per genere complessivo e quello distinto per fasce di età e sesso.

[508] I dati derivano dalle schede di dimissione ospedaliera (SDO), appositamente rielaborate per genere, oltre che per altre variabili, dal Ministero della Salute.

[509] L'assistenza ospedaliera può essere classificata in diverse tipologie di attività in base alla disciplina di dimissione del paziente. In particolare, i pazienti dimessi da particolari discipline (unità spinale, recupero e riabilitazione funzionale e neuroriabilitazione (rispettivamente codici discipline 28, 56 e 75) afferiscono al tipo di attività "ricoveri di riabilitazione", perché caratterizzati da una tipologia di assistenza volta a consentire al paziente di recuperare appieno dopo la fase acuta della patologia. La lungodegenza invece è caratterizzata da una lunga permanenza del paziente in ospedale. Tutto il resto dei ricoveri (escluso il tipo attività "nido" che si riferisce alla nascita di neonati sani, che si trovano nella struttura esclusivamente per cause legate all'evento della nascita e non per qualche patologia) viene classificato secondo il tipo attività "acuti", perché si riferisce al trattamento della patologia nella sua fase acuta.

[510] Nelle tavole successive riportate in fondo al capitolo (Tavola 1.8.2.3, Tavola 1.8.2.5, Tavola 1.8.2.6 e Tavola 1.8.2.7) si fornisce la situazione regionale in serie storica dei tassi di ospedalizzazione nei diversi tipi di attività e regimi di ricovero.

Riquadro I.VIII.I - Remunerazione teorica dell'attività ospedaliera

Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN[511]), nell'ambito dei Livelli essenziali di assistenza (LEA), eroga prestazioni sanitarie di tipo ospedaliero direttamente o in regime di accreditamento nel rispetto del principio di universalità sancito in materia sanitaria dalla Costituzione e in coerenza con la normativa vigente. La sanità, con la riforma del 2001 del Titolo V della Costituzione, è diventata materia concorrente tra Stato e Regioni (cfr. articolo 117 della Costituzione).

L'attuale divisione dei ruoli, nell'ambito della sanità pubblica, ha reso necessario non solo forme di collaborazione e condivisione di principi e regole tra i due livelli di governo, Stato e Regioni (con l'obiettivo di garantire la soddisfazione dei bisogni sanitari dei cittadini e contemporaneamente rispettare i parametri europei derivanti dal Patto di Stabilità e Crescita e i conseguenti vincoli di bilancio), ma anche una costante e dettagliata **attività di monitoraggio della qualità delle prestazioni erogate e dei costi rilevati dai Servizi sanitari regionali**. L'attività di monitoraggio viene svolta anche attraverso due Tavoli tecnici, misti Stato-Regioni, istituiti nel 2005: il **Tavolo per la verifica degli adempimenti regionali**, coordinato dal MEF - Ragioneria generale dello Stato e il **Comitato LEA**, coordinato dal Ministero della salute[512].

Le tavole e figure proposte in questo approfondimento riportano le valutazioni operate dal Ministero della salute sulla remunerazione teorica delle prestazioni ospedaliere. Come indicato nel Rapporto annuale sull'attività di ricovero ospedaliero (SDO)[513], ai fini della classificazione e remunerazione delle prestazioni ospedaliere, viene utilizzato il **sistema *Diagnosis Related Group*** (DRG) che consiste in "un sistema di classificazione isorisorse dei ricoveri ospedalieri. I ricoveri ospedalieri sono, cioè, raggruppati in modo che tutti i ricoveri afferenti ad un medesimo DRG presentino approssimativamente un simile carico assistenziale e consumo medio di risorse. Questo sistema viene attualmente impiegato in Italia come **strumento di finanziamento delle strutture ospedaliere** nel sistema sanitario nazionale; infatti, ad ogni DRG è associata una tariffa che rispecchia una stima del costo medio di ciascun ricovero, in base alla quale si remunera l'attività ospedaliera erogata". Il sistema dei DRG rappresenta, quindi, "categorie di ricoveri ospedalieri definite in modo che essi presentino caratteristiche cliniche analoghe e richiedano per il loro trattamento volumi omogenei di risorse ospedaliere"[514]. Il sistema DRG prevede un livello di maggiore aggregazione secondo la MDC (Categoria Diagnostica Maggiore). A titolo esemplificativo all'interno del MDC "malattie e disturbi dell'occhio" troviamo, tra gli altri, il DRG 036 "interventi sulla retina" e il DRG 044 "infezioni acute maggiori dell'occhio". La remunerazione teorica delle prestazioni di ricovero ospedaliero, poste a carico del SSN, è stimata dal Ministero della salute sulla base dell'ipotesi che ciascun ricovero sia remunerato in ogni regione a partire dal valore delle tariffe

[511] L'universalità, l'uniformità e la solidarietà sono i principi che ispirano il SSN in coerenza con l'articolo 32 della Costituzione, istituito con la legge n. 833 del 1978, e ne spiegano la natura pubblica. Lo Stato, nell'ambito della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione materia concorrente tra Stato e Regioni, ha il compito di determinare i Livelli essenziali di assistenza (LEA), definire l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie necessarie alla loro erogazione e monitorare l'uniforme erogazione delle prestazioni sanitarie ricomprese nei LEA, da erogarsi in condizioni di efficienza ed appropriatezza. Alle regioni spetta l'organizzazione dei rispettivi Servizi Sanitari Regionali (SSR), che a loro volta devono garantire l'erogazione delle prestazioni ricomprese nei LEA.

[512] Per approfondimenti vedi: La Spesa Sanitaria: Normativa, Monitoraggio e Fonti dei Dati (mef.gov.it)

[513] Rapporto annuale sull'attività di ricovero ospedaliero (FAQ - schede di dimissioni ospedaliera – SDO e Glossario) al seguente link: I rapporti annuali (salute.gov.it)

[514] "Per assegnare ciascun episodio di ricovero ad uno specifico DRG sono necessarie le seguenti informazioni: la diagnosi principale di dimissione, tutte le diagnosi secondarie, tutti gli interventi chirurgici e le principali procedure diagnostiche e terapeutiche, l'età, il sesso e la modalità di dimissione" - Rapporto annuale sull'attività di ricovero ospedaliero.

di riferimento nazionali stabilite dal DM 18/10/2012 e la casistica sia raggruppata secondo il sistema di classificazione DRG versione 24[515].

A partire da questo sistema, il Ministero della salute determina il valore della remunerazione media teorica delle dimissioni ospedaliere a carico del SSN[516] per ciascun anno di età come sintesi dei vari DRG che ricadono in quella classe di età. In questo approfondimento sono state prese in considerazione le dimissioni relative al regime ordinario, distintamente per i ricoveri per acuti e per i ricoveri per riabilitazione. La Tavola I.VIII.I.1 riporta la serie storica 2015-2020 delle remunerazioni medie delle dimissioni ospedaliere da reparti che forniscono assistenza per acuti in regime ordinario[517], la componente maggiore dei ricoveri ospedalieri, distinta per genere e per fasce di età. Si osserva come la distribuzione della remunerazione media per fasce d'età, fatto salvo per età inferiori ai 15 anni, assume valori superiori per gli uomini, in tutto il periodo considerato.

Tavola I.VIII.I.1 - Remunerazione teorica media delle dimissioni per acuti in regime ordinario: distribuzione per classi di età e genere (in euro). Anni 2015-2020.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
FASCE DI ETÀ	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 1 anno	4.040	3.947	4.098	4.085	3.996	3.943	4.070	3.986	3.921	3.816	4.294	4.235
Da 1 a 4 anni	1.860	1.865	1.958	1.980	1.899	1.911	2.009	2.021	2.043	2.056	2.326	2.429
Da 5 a 9 anni	2.002	2.019	2.059	2.079	2.019	2.039	2.101	2.158	2.144	2.139	2.440	2.500
Da 10 a 14 anni	2.302	2.323	2.348	2.378	2.324	2.366	2.420	2.453	2.443	2.515	2.656	2.706
Da 15 a 19 anni	2.705	2.238	2.753	2.257	2.795	2.273	2.830	2.341	2.918	2.439	3.123	2.590
Da 20 a 24 anni	2.936	1.998	2.946	2.009	2.944	2.035	3.066	2.065	3.111	2.103	3.412	2.138
Da 25 a 29 anni	3.046	1.862	3.044	1.863	3.041	1.867	3.172	1.894	3.239	1.932	3.493	1.905
Da 30 a 34 anni	3.179	1.873	3.147	1.876	3.207	1.885	3.310	1.902	3.422	1.914	3.737	1.902
Da 35 a 39 anni	3.374	2.099	3.413	2.098	3.390	2.102	3.527	2.130	3.610	2.155	3.943	2.143
Da 40 a 44 anni	3.600	2.711	3.647	2.731	3.675	2.747	3.799	2.817	3.914	2.878	4.258	2.925
Da 45 a 49 anni	3.906	3.337	3.955	3.352	3.967	3.380	4.112	3.475	4.199	3.550	4.613	3.792
Da 50 a 54 anni	4.250	3.644	4.291	3.688	4.327	3.697	4.452	3.801	4.541	3.870	4.962	4.150
Da 55 a 59 anni	4.524	3.970	4.578	4.046	4.608	4.065	4.711	4.174	4.831	4.253	5.253	4.570
Da 60 a 64 anni	4.708	4.291	4.771	4.337	4.795	4.394	4.915	4.492	5.008	4.590	5.465	4.933
Da 65 a 69 anni	4.768	4.486	4.837	4.567	4.879	4.610	4.983	4.757	5.094	4.858	5.540	5.163
Da 70 a 74 anni	4.759	4.606	4.806	4.691	4.840	4.743	4.947	4.850	5.024	4.963	5.408	5.240
75 anni e oltre	4.356	4.211	4.425	4.288	4.424	4.293	4.534	4.412	4.606	4.499	4.827	4.709
TOTALE	**4.116**	**3.435**	**4.179**	**3.496**	**4.197**	**3.528**	**4.318**	**3.632**	**4.406**	**3.718**	**4.796**	**3.903**

Fonte: Rapporti sui ricoveri ospedalieri -Ministero delle Salute
https://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?id=1237&area=ricoveriOspedalieri&menu=vuoto

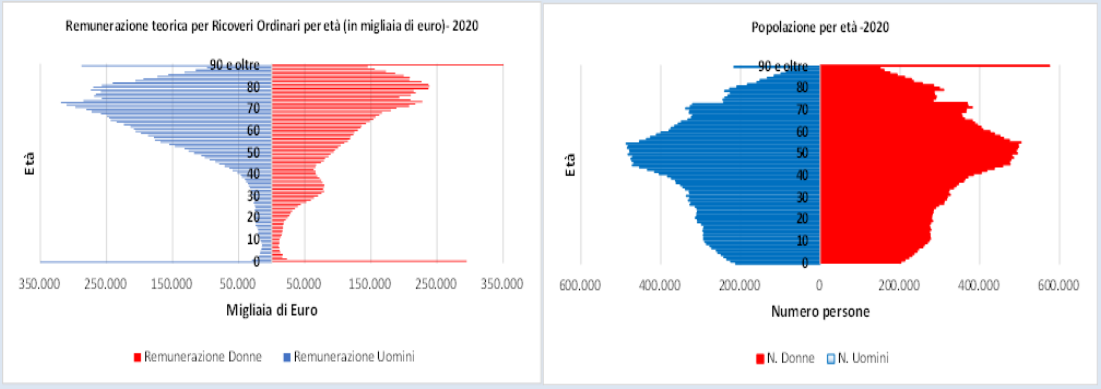
La Figura **I.VIII.I.1** illustra la distribuzione della remunerazione teorica delle prestazioni ospedaliere dei ricoveri per acuti in regime ordinario per ciascun anno di età e genere per il 2020, ultimo anno disponibile. Accanto a essa viene riportata la distribuzione 2020 della popolazione italiana per età e genere.

[515] Per l'individuazione delle giornate oltre soglia per il calcolo della remunerazione teorica vengono utilizzate le soglie DRG 24 ex DM18/12/2008.

[516] Si tratta dei ricoveri effettuati nelle strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate, ossia le strutture ospedaliere che operano nell'ambito del SSN, escludendo i ricoveri dei pazienti solventi.

[517] Il regime di ricovero si riferisce alla particolare modalità organizzativa di erogazione dell'assistenza ospedaliera. Esso si distingue in ricovero ordinario – che prevede l'assegnazione di un posto letto e la permanenza del paziente continuativa con pernottamento nella struttura ospedaliera – e in Day Hospital, caratterizzato dalle seguenti condizioni: si tratta di un ricovero o di un ciclo di ricoveri programmato; è limitato ad una sola parte della giornata e non prevede il pernottamento nella struttura; fornisce prestazioni multiprofessionali o polispecialistiche che necessitano di un tempo di esecuzione che si discosta in modo netto da quello necessario per una normale prestazione ambulatoriale.

Figura I.VIII.I.1 - Distribuzione della remunerazione teorica dei ricoveri per acuti in regime ordinario per età e genere (migliaia di euro) e distribuzione della popolazione per età e genere – Anno 2020



Fonte: Rapporti sui ricoveri ospedalieri - Ministero delle Salute- e ISTAT

La distribuzione della popolazione italiana per età e genere (grafico a destra) evidenzia il ben noto fenomeno dell'invecchiamento: infatti la forma a piramide, caratteristica dei decenni passati, è sostituita da una forma meno regolare con un restringimento delle età più piccole dovuto al costante calo delle nascite, uno spostamento della morte in età progressivamente più elevate e un ingrossamento nella parte centrale a conferma di una popolazione che invecchia. L'invecchiamento della popolazione italiana è una conseguenza sia dei cambiamenti sociali intervenuti nei decenni che del progresso medico-scientifico avvenuto negli anni; sono stati determinanti infatti negli ultimi decenni la persistenza del tasso di fecondità al di sotto della soglia di sostituzione (2,1 figli per donna[518]) e l'aumento della speranza di vita degli uomini e delle donne. Come indicato anche nel rapporto annuale Istat della situazione del Paese "L'Italia presenta una fragilità demografica strutturale accumulata nel corso degli anni"[519].

La remunerazione teorica, grafico a sinistra, evidenzia per le donne un rigonfiamento nelle fasce relative all'età feconda, con prevalenza tra i 30 e i 38 anni, con una spesa maggiore per il genere femminile, a conferma dello spostamento in avanti della programmazione delle nascite; indica inoltre un livello di spesa più alto per gli uomini per tutto il periodo successivo, nonostante la popolazione femminile in età avanzata sia numericamente superiore.

Interessante è anche osservare l'andamento per età e genere della remunerazione teorica per l'attività di riabilitazione in regime ordinario.

[518] Tasso di fecondità totale (TFT) che esprime in numero medio di figli per donna in età feconda (15-49 anni) e che individua il valore 2,1 figli per donna in età feconda quale valore per la sostituzione della coppia, valore che permette la stazionarietà della popolazione (tasso di variazione della popolazione pari a 0).

[519] Pag. 147 del Rapporto annuale 2022 - La situazione del Paese (istat.it)

Tavola I.VIII.I.2 - Remunerazione teorica media delle dimissioni per riabilitazione in regime ordinario: distribuzione per classi di età e genere (in euro). Anni 2015-2020.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
FASCE DI ETÀ	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 1 anno	5.307	4.818	4.613	3.980	5.479	5.983	7.300	6.927	5.929	6.298	7.775	6.193
Da 1 a 4 anni	3.844	4.986	4.118	4.955	3.960	4.594	4.190	4.784	4.424	5.013	5.401	5.862
Da 5 a 9 anni	4.103	4.690	4.562	4.673	4.819	4.701	4.917	5.117	4.625	4.790	5.888	5.812
Da 10 a 14 anni	5.125	5.156	5.291	5.066	5.432	4.861	5.851	5.067	5.807	5.762	7.117	5.801
Da 15 a 19 anni	7.464	6.429	7.318	6.687	7.704	6.695	8.224	7.071	7.744	6.945	8.471	7.614
Da 20 a 24 anni	7.799	7.534	8.541	7.360	7.688	6.876	7.949	7.246	8.030	8.033	9.004	7.830
Da 25 a 29 anni	7.593	7.008	7.813	7.129	7.641	6.911	8.101	7.620	7.839	7.589	8.511	8.351
Da 30 a 34 anni	7.019	7.096	7.467	6.850	7.192	6.974	7.624	7.180	7.251	7.780	7.735	7.841
Da 35 a 39 anni	6.934	7.291	7.065	7.494	6.901	7.147	7.418	7.513	7.136	7.621	7.470	8.227
Da 40 a 44 anni	6.890	6.904	6.628	7.016	6.748	6.839	7.257	7.647	7.169	7.680	7.339	7.977
Da 45 a 49 anni	6.704	6.927	6.675	6.817	6.607	6.763	6.630	7.079	6.779	7.053	7.170	7.415
Da 50 a 54 anni	6.653	6.567	6.478	6.443	6.446	6.408	6.658	6.560	6.549	6.624	6.978	6.838
Da 55 a 59 anni	6.408	6.157	6.230	6.073	6.280	6.036	6.355	6.228	6.338	6.165	6.697	6.492
Da 60 a 64 anni	6.117	5.956	6.116	5.862	6.057	5.771	6.145	5.947	6.180	5.924	6.506	6.109
Da 65 a 69 anni	6.009	5.803	5.965	5.678	5.925	5.610	6.011	5.769	6.048	5.744	6.473	6.024
Da 70 a 74 anni	6.063	5.975	5.973	5.817	5.943	5.713	6.042	5.861	6.124	5.893	6.276	6.063
75 anni e oltre	6.411	6.588	6.346	6.502	6.319	6.484	6.459	6.579	6.474	6.597	6.583	6.741
TOTALE	**6.328**	**6.342**	**6.272**	**6.244**	**6.238**	**6.184**	**6.376**	**6.331**	**6.384**	**6.346**	**6.659**	**6.556**

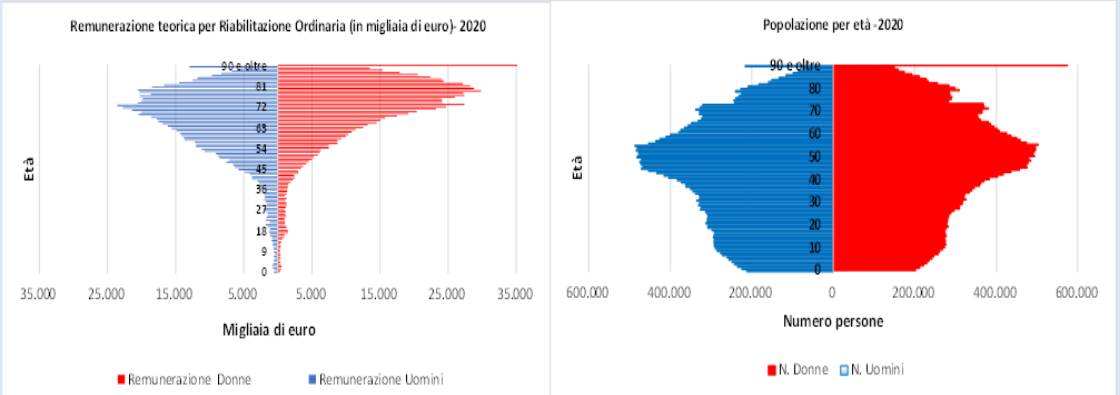
Fonte: Rapporti sui ricoveri ospedalieri -Ministero delle

https://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?id=1237&area=ricoveriOspedalieri&menu=vuoto

La Tavola I.VIII.I.2 riporta in serie storica 2015-2020 le remunerazioni medie delle dimissioni ospedaliere per riabilitazione in regime ordinario, distintamente per genere e per fasce di età. Si osserva come tale distribuzione, a partire dai 10 anni, assuma valori superiori per gli uomini, in tutto il periodo considerato, fatto salvo per le età tra i 35 e i 49 anni e per età superiori ai 75 anni.

La Figura I.VIII.I.2 rappresenta per l'anno 2020 la distribuzione del totale della remunerazione teorica per l'attività di riabilitazione in regime ordinario per ciascun anno di età e per genere e accanto la piramide per età della popolazione italiana dello stesso anno: la rappresentazione grafica a sinistra segue un andamento legato alla struttura demografica della popolazione evidenziando una maggiore remunerazione di questo tipo di attività ospedaliera per le donne in età avanzata, essenzialmente determinata dalla maggiore numerosità delle donne anziane rispetto agli uomini (piramide a sinistra).

Figura I.VIII.I.2 - Distribuzione della remunerazione teorica delle attività ospedaliera di riabilitazione in regime ordinario per età e genere (in migliaia di euro) e distribuzione della popolazione per età e genere – Anno 2020



Fonte: Rapporti sui ricoveri ospedalieri - Ministero delle Salute e ISTAT

Riquadro I.VIII.II - La medicina di genere

La disciplina della medicina di genere introdotta dall'articolo 3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3 che prevede la regolamentazione e l'applicazione nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale, della quale si era già fatta menzione nella Relazione al Parlamento per il 2020[520], ha visto il suo completamento mediante l'emanazione da parte del Ministero della Salute di principi e obiettivi di carattere generale e specifici. Infatti, il legislatore ha disposto che il Ministero della Salute, mediante l'emanazione di un decreto, predisponga un **Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere**[521] 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. La finalità di questo Piano è quella di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale. Con l'approvazione della Legge 3/2018 per la prima volta in Italia risulta garantito l'inserimento del termine "genere" nella medicina, che dovrà essere considerato quale determinante sia nella sperimentazione clinica dei farmaci che nella definizione di percorsi diagnostico-terapeutici e formativi per studenti e professionisti della salute.

Il Piano è stato pubblicato il 21 giugno 2019[522] e il documento è stato predisposto dal Ministero della Salute, con il supporto del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità e con la collaborazione di un Tavolo tecnico-scientifico nazionale 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).

Il percorso che ha portato ad un riconoscimento normativo della medicina di genere individuato nei principi contenuti nella legge 3/2018 e nel successivo "Piano", va ricondotto a circa trent'anni fa, quando le Ministre per le Pari Opportunità e della Salute istituirono il progetto "Una salute a misura di donna", che evidenziò la sottovalutazione in sanità dei problemi delle donne.

Agli inizi l'approccio verso la medicina di genere era rivolto soprattutto alla salute sessuale e riproduttiva delle donne. Nel corso degli anni si è compreso che vi sono differenze importanti dovute non solo alla loro caratterizzazione biologica e alla funzione riproduttiva, ma anche a fattori ambientali, sociali, culturali e relazionali definiti dal termine "genere".

In particolare, così come ricordato nel Piano, le diversità nei generi si manifestano:

- ✓ nei comportamenti, negli stili di vita così come nel vissuto individuale e nel diverso ruolo sociale;
- ✓ nello stato di salute, nell'incidenza di molteplici patologie, croniche o infettive, nella tossicità ambientale e farmacologica, nelle patologie lavoro correlate, salute mentale e disabilità, in

[520] Si veda quanto descritto alle pagine 429 e seguenti della Relazione 2019 pubblicata nell'anno 2020.
[521] https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglioPubblicazioniDonna.jsp?id=2860&lingua=italiano.
[522] https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf

tutte le fasce di età (infanzia, adolescenza, anziani) e in sottogruppi di popolazione svantaggiati[523];
- ✓ nel ricorso ai servizi sanitari per prevenzione (screening e vaccinazioni), diagnosi, ricovero, medicina d'urgenza, uso di farmaci e dispositivi medici;
- ✓ nel vissuto di salute, atteggiamento nei confronti della malattia, percezione del dolore, etc.

La medicina di genere si propone di garantire a ogni individuo l'appropriatezza nella prevenzione, nella diagnosi, nella cura e nella riabilitazione. Ha come obiettivo la valutazione delle malattie che presentano rilevanti differenze di genere non solo nell'incidenza, ma anche nella sintomatologia, nella diagnosi, nella prognosi e nella risposta ai trattamenti. Essa considera, oltre alle somiglianze e alle differenze fenotipiche della persona, i determinanti di salute che dipendono dagli stili di vita (fumo, alcol, alimentazione, attività fisica, peso corporeo) e dal contesto socio-culturale e ambientale, capaci di condizionare lo sviluppo e l'evoluzione della malattia, l'accesso alle cure e la risposta alle stesse.

L'approccio clinico che caratterizza la medicina di genere è, non solo interdisciplinare e trasversale riguardando ogni branca e specialità, ma soprattutto pluridimensionale. Secondo una visione globale del concetto di salute, l'erogazione di cure appropriate presuppone la presa in carico della "persona" malata, valutata oltre che sulle caratteristiche biologiche e cliniche della malattia, anche sulla base di tutti i fattori personali, culturali e sociali che ne caratterizzano il "vissuto".

Analisi del contesto internazionale e nazionale

L'attenzione per una medicina che tenga conto delle differenze di genere, comincia a sorgere negli anni Ottanta del secolo scorso con la stipula da parte dell'ONU di una convenzione volta all'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne. Gli stati membri vengono sollecitati a prendere "appropriate misure per eliminare le discriminazioni verso le donne nel campo delle cure sanitarie". Negli anni successivi diversi altri organismi internazionali, quali l'Organizzazione Mondiale per la Sanità (OMS), la Comunità Europea (CE), l'Agenzia Europea per il Farmaco (EMA), l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (OSHA), i National Institutes of Health (NIH) negli USA, intervengono con azioni specifiche volte a riconoscere il genere come determinante fondamentale di salute, eliminare le disuguaglianze di genere in campo sanitario, fornire indicazioni sull'interfaccia farmaci/dispositivi medici e differenze di genere, ridurre i rischi lavoro-correlati sulla salute delle donne, garantire, nelle sperimentazioni cliniche di farmaci e dispositivi medici, una rappresentanza paritetica delle donne, ancora classificate come "sottogruppo demografico". In particolare, l'OMS nel 2009 istituisce un dipartimento dedicato alla

[523] Una tematica molto ricorrente evidenziata dagli scienziati nel corso della situazione epidemiologica da Covid-19 è stata quella della predisposizione di un vaccino diverso per gli uomini e per le donne che tenesse conto delle peculiarità di ciascun genere. Da studi svolti nel corso degli anni si è scoperto che le donne sviluppano risposte immunitarie innate e acquisite, sia umorali che cellulo-mediate, più intense rispetto agli uomini. Questo si riflette in una diversa risposta ai vaccini nei due sessi: nelle donne si raggiungono titoli di anticorpi protettivi in risposta ai vaccini significativamente più elevati che negli uomini. Tuttavia, le donne manifestano più spesso reazioni avverse ai vaccini. Infatti le segnalazioni pervenute all'AIFA di reazioni avverse per soggetti femminili sono circa il doppio di quelle registrate per il sesso maschile; tuttavia bisogna tenere conto che questo dato risente, oltre che del fatto che la popolazione femminile è più numerosa di quella maschile, anche da una possibile influenza di fattori biologici, ormonali e genetici non ancora completamente definiti, e da una maggiore attenzione che le donne hanno al proprio stato di salute che comporta, quindi, una maggiore attitudine all'osservazione di reazioni avverse ai farmaci. Gli ormoni sessuali, fattori genetici ed epigenetici e la diversa composizione del microbiota hanno un ruolo chiave e possono influenzare le risposte immunitarie e l'outcome della vaccinazione negli uomini e nelle donne. La scoperta dei meccanismi coinvolti contribuirà ad identificare le modalità per ridurre le reazioni avverse ai vaccini nelle donne e ad aumentare la risposta immunitaria negli uomini. (Fonte Piano Ministero della Salute)

salute delle donne e attento alle differenze di genere. Successivamente, l'OMS identifica il "genere" come tema imprescindibile della programmazione sanitaria (Action Plan 2014-19).

Nel 1997 la Comunità Europea interviene con la pubblicazione del documento "Lo stato di salute delle donne europee" che approfondisce il tema degli indicatori di salute specifici per il sesso femminile. Vengono inoltre fondati due istituti dedicati a tale tematica quali l'Istituto europeo della salute delle donne (2007) e l'Istituto Europeo per l'Equità di genere (2011); tali organizzazioni contribuiscono ad affermare come il genere sia una fondamentale variabile di salute e malattia. All'inizio degli anni 2000 la CE propone le prime linee guida per l'inserimento del genere nei progetti di ricerca finanziati dalla CE e nel 2011 istituisce un gruppo di esperti con il compito di fornire una revisione dettagliata sull'innovazione "attraverso il genere", che porterà nel 2013 alla pubblicazione del rapporto "Gendered Innovations". Tale pubblicazione pone le basi per rafforzare la "dimensione genere" nel nuovo programma di ricerca Horizon 2020 (2014-2020). Nel 2016 la CE pubblica un "position paper" che propone nuove modalità per una migliore integrazione della dimensione genere nel Programma Quadro 2018-2020.

In parallelo al crescente interesse delle maggiori organizzazioni internazionali alla Medicina di Genere, vengono fondate società scientifiche internazionali, quali la "Associazione Internazionale per la salute dell'uomo" (IAMH) nata nel 2001 che denuncia come le diseguaglianze di salute siano causate dalla mancanza conoscenza dell'impatto di determinanti genere-specifici sulla salute. Nel 2005 nasce la "Società Internazionale di Medicina di Genere" (IGM) che nel 2017 ha tenuto l'ottavo congresso internazionale. L'anno successivo nasce l'Organizzazione americana per lo studio delle differenze sessuali (OSSD), ora ente no profit.

In Italia dall'inizio degli anni 2000 il Ministero della Salute anche attraverso l'Istituto Superiore di Sanità (ISS), l'Agenzia Italiana del Farmaco, (AIFA) e l'Agenzia Nazionale per i Servizi Regionali Sanitari (AGENAS) – hanno formulato le prime linee guida sulle sperimentazioni cliniche e farmacologiche con un approccio di genere e finanziato progetti di ricerca finalizzati sulla medicina di genere.

Inoltre, dall'anno 2011 l'Istituto Superiore di Sanità ha istituito il Reparto Malattie degenerative, Invecchiamento e Medicina di Genere e nel 2017 è stato creato il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere. Nel 2018 è nato, poi, il primo Centro universitario di studi sulla medicina di genere presso l'Università di Ferrara.

Il concetto di Medicina di Genere è stato inoltre recepito da alcune regioni italiane attraverso il suo inserimento nel Piano Socio-Sanitario Regionale, la costituzione di tavoli tecnici e centri regionali, l'attribuzione di obiettivi di genere ai Direttori generali delle aziende sanitarie, l'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento per gli operatori sanitari.

L'importanza della Medicina di Genere è stata recepita anche dalle università. Per garantire la conoscenza e l'applicazione di una visione di genere nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, con specifici studi presso i corsi di laurea delle professioni sanitarie, nonché nell'ambito dei piani formativi delle aziende sanitarie.

Obiettivi generali e specifici del Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere

Il Piano è articolato nelle seguenti **quattro aree** per ognuna delle quali sono definiti gli obiettivi generali e nell'ambito di questi degli gli obiettivi specifici. In particolare, gli obiettivi generali riguardano:

1. Percorsi clinici (prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione) con il quale si vuole garantire la prevenzione, diagnosi e cura ad ogni persona con un approccio che tenga conto delle differenze di genere, in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro;
2. Ricerca e innovazione (Promozione e sostegno della ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale basata sulle differenze di genere e trasferimento delle innovazioni nella pratica clinica);
3. Formazione e aggiornamento professionale (Garantire adeguati livelli di formazione e di aggiornamento di tutto il personale medico e sanitario in tema di Medicina di Genere)
4. Comunicazione e informazione (Promuovere la conoscenza della Medicina di Genere presso tutti gli operatori della sanità e la popolazione generale, coinvolgendo il mondo del giornalismo e dei media).

1.8.3 Il personale del Servizio Sanitario Nazionale

Il personale dipendente[524] del Servizio Sanitario Nazionale è costituito dal personale delle Aziende Sanitarie Locali (compreso quello degli Istituti di ricovero a gestione diretta), delle Aziende Ospedaliere, delle Aziende Ospedaliere universitarie integrate con il Servizio Sanitario Nazionale e delle Aziende Ospedaliere integrate con l'Università[525]. Il personale, livellato e dirigente, viene presentato nei diversi ruoli[526] nell'ambito dei quali sono inserite varie figure professionali e sono così distinti: ruolo sanitario, ruolo professionale, ruolo tecnico, ruolo amministrativo ai quali si aggiunge il personale con qualifiche atipiche e il restante personale rappresentato da specializzandi, contrattisti, etc.

Il Servizio Sanitario nazionale[527] ha registrato, a partire dal 2010, una riduzione del personale in servizio passando da 646.812 unità nel 2010 a 617.528 nel 2020[528] (Figura 1.8.3.1) con un decremento del 4,5 per cento negli undici anni del periodo, pur evidenziando nel 2020 un incremento del 2,2 per cento rispetto al 2019 (erano 603.937 unità).

Nella Figura 1.8.3.2 è riportato l'andamento secondo il genere. Il trend decrescente riguarda gli uomini, che mostrano una diminuzione di 41.465 unità (-17,7 per cento) nel periodo 2010-2020, rispetto alle donne che aumentano di 12.181 unità (+3,0 per cento). In particolare, per gli uomini l'andamento evidenzia continue riduzioni che hanno raggiunto il massimo nel 2012, con una riduzione percentuale di personale del 4,8 per cento. Le donne, invece, mostrano la maggiore riduzione di personale nel 2015 con una diminuzione dell'1,2 per cento, mentre nel quadriennio

[524] I dati esposti nelle tavole sono stati raccolti dal Ministero della salute attraverso l'infrastruttura del sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato e resi disponibili nel Sistema informativo sanitario nazionale dal Ministero; tali dati pertanto possono differire da quelli disponibili nelle statistiche relative al Conto annuale anche per una definizione del perimetro di riferimento come nel caso degli IRCSS riportato nella nota successiva. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1 del D.P.R. n. 761 del 1979, il personale addetto ai presidi, servizi e uffici delle Aziende sanitarie locali è inquadrato in ruoli nominativi regionali, istituiti e gestiti dalla Regione.

[525] Nella definizione di Enti del Servizio sanitario nazionale rientrano anche gli Istituti di ricovero a carattere scientifico (IRCSS) il cui personale non viene incluso nei dati elaborati per questo approfondimento.

[526] Nelle tavole e nei grafici riportati nelle pagine seguenti riguardanti il personale dei ruoli, vengono ricompresi - per finalità di carattere statistico - anche i dirigenti che ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, sono inseriti in uno specifico e distinto ruolo, diverso da quello del personale livellato.

[527] Gli enti del SSN, a differenza di altri settori del pubblico impiego, non sono sottoposti a limiti assunzionali da turn over ma hanno un vincolo di spesa.

[528] Il numero complessivo di unità del Servizio Sanitario nazionale riportato nel testo comprende anche il "Restante personale" rappresentato da specializzandi, contrattisti o equiparati e dal personale addetto ai L.S.U. e che ammonta nel 2020 a 62 unità.

2017-2020 si evidenzia un trend crescente, seppure di limitata entità, con crescite dello 0,3 per cento nel 2017, dell'1 per cento per gli anni 2018 e 2019 e del 3,0 nel 2020.

Nella successiva Tavola 1.8.3.1 viene illustrata la composizione di genere per tipologia di ruolo e funzione svolta, sia per gli occupati in valore assoluto sia in composizione percentuale annua. Si osserva nel periodo una prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in quasi tutti i ruoli ad eccezione di quello professionale. Da segnalare che per quanto riguarda la categoria di medici e odontoiatri, nell'ambito del ruolo sanitario, sebbene ci sia stata una riduzione complessiva del personale nel periodo considerato (si passa da 107.448 unità nel 2010 a 103.092 unità nel 2020), si osserva al contempo un riequilibrio di genere a favore delle donne nella composizione della categoria: la quota di donne sale, infatti, al 50 per cento nel 2020 aumentando di ben 13 punti percentuali rispetto al 2010 (tra il 2010 e il 2020 gli uomini si riducono da 67.788 a 51.746, mentre le donne aumentano da 39.660 a 51.346).

Un focus di genere sull'anno 2020

Prendendo a riferimento l'anno 2020, con 617.528 unità di personale, si osserva che il 68,7 per cento è rappresentato da donne e il 31,3 per cento da uomini. Nel ruolo sanitario, quello prevalente, le donne sono il 69,4 per cento; la maggior parte del personale in tale ruolo è costituito da medici e infermieri. Nel 2020, sono presenti 103.092 medici e odontoiatri e 264.686 unità di personale infermieristico che, nel complesso, costituiscono l'82,4 per cento di tutto il personale del ruolo sanitario (Figura 1.8.3.3).

Il personale di genere femminile è maggiormente rappresentato per tutti quei profili che riguardano prevalentemente la cura e l'assistenza della persona: infermiere (donne 77,8 e uomini 22,2 per cento, Figura 1.8.3.4 (b), psicologo (donne 78,6 e uomini 21,4 per cento), personale di riabilitazione (donne 81,9 e uomini 18,1 per cento), personale tecnico sanitario (donne 64,6 e uomini 35,4 per cento), farmacista (donne 79,9 e uomini 20,1 per cento), biologo (donne 82,7 e uomini 18,3 per cento); le composizioni percentuali non variano in maniera significativa rispetto al 2019. Mentre nel complesso dell'aggregato dei medici e degli odontoiatri i due generi sono rappresentati in misura quasi uguale[529] (D:49,8%; U:50,2%) (Figura 1.8.3.4 (a), la componente maschile è prevalente, invece, per il profilo di veterinario (D: 27,1 %, U: 72,9 %) e per quello relativo alla vigilanza e all'ispezione (D: 48,6 %, U 53,2: %).

Il personale del ruolo professionale (Figura 1.8.3.5) rappresenta lo 0,2 per cento del totale del personale del Servizio Sanitario Nazionale ed è composto da avvocati (14,0 per cento), ingegneri, architetti, geologi e assistenti religiosi (86,0 per cento). Gli uomini rappresentano il 76,3 per cento del personale, le donne il 23,7 per cento. Le donne risultano numericamente prevalenti soltanto nel profilo professionale di avvocato (il 56,6 per cento rispetto al 43,4 per cento degli uomini), mentre negli altri profili è presente una componente maggioritaria del genere maschile (tra gli assistenti religiosi, in particolare, gli uomini rappresentano il 92,0 per cento).

Il ruolo tecnico (Figura 1.8.3.6) - composto dai seguenti profili professionali: analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, programmatori, operatori tecnici assistenza, ausiliari specializzati- vede una rappresentanza femminile del 64,6 per cento nel complesso del personale, gli uomini il 35,4 per cento.

Il personale del Ruolo amministrativo (Figura 1.8.3.7) è il 9,7 per cento del totale del personale nel 2020. In esso, le figure professionali che presentano una maggiore concentrazione di personale sono: collaboratori Amministrativi (24,2 per cento del personale), assistenti amministrativi (38,4 per

[529] Si evidenza che su 104 unità di odontoiatri nel 2020 le donne rappresentano il 28,8 per cento e gli uomini il 71,2 per cento.

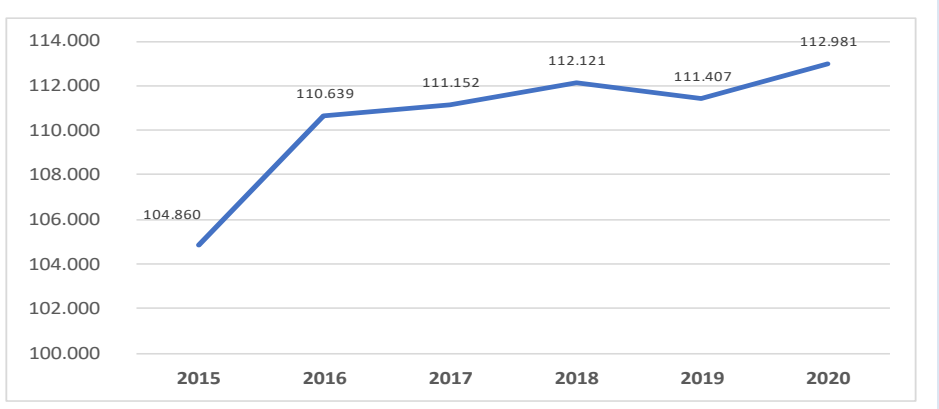
cento del personale) e coadiutori amministrativi (31,1 per cento del personale). Per la composizione per genere, a livello complessivo prevale la presenza femminile (72,4 per cento) rispetto a quella maschile (27,6 per cento), con una prevalenza meno evidente, nel profilo di direttore amministrativo, dove la percentuale di donne è pari al 58 per cento e in quello di commessi dove le donne rappresentano il 52,5 per cento.

Il personale del Servizio sanitario nazionale, oltre 600 mila persone nel 2020 *inclusi i dirigenti,* ***è per oltre i due terzi costituito da donne****, prevalenti in tutti i ruoli salvo che in quello professionale (320 rispetto a 1.028 uomini).* ***Per i medici e gli odontoiatri non*** *c'è una* ***prevalenza di*** *un* ***genere*** *rispetto all'altro****. Le donne*** *svolgono* ***prevalentemente attività di assistenza e cura alla persona, e sono per lo più infermiere; gli uomini*** *sono la* ***maggioranza*** *nel* ***profilo veterinario (****quasi tre quarti uomini rispetto a poco più di un quarto donne)* ***e*** *in quello di* ***vigilanza e ispezione*** *(53 per cento rispetto al 47 per cento delle donne).*

Riquadro I.VIII.III - Personale medico per specializzazione[530]

I medici impiegati a tempo indeterminato nell'anno 2020 in servizio presso le Aziende Unità Sanitarie Locali, le Aziende Ospedaliere, gli I.R.C.C.S. e le Aziende Ospedaliere Universitarie, gli Ospedali a gestione diretta sono pari a 112.981 unità, evidenziando un trend crescente a partire dal 2015 (Figura I.VIII.III.1), con un incremento del 7,7 per cento[531].

Figura I.VIII.III.1 - Personale medico - 2015-2020 (valori assoluti)



Fonte: Ministero della Salute

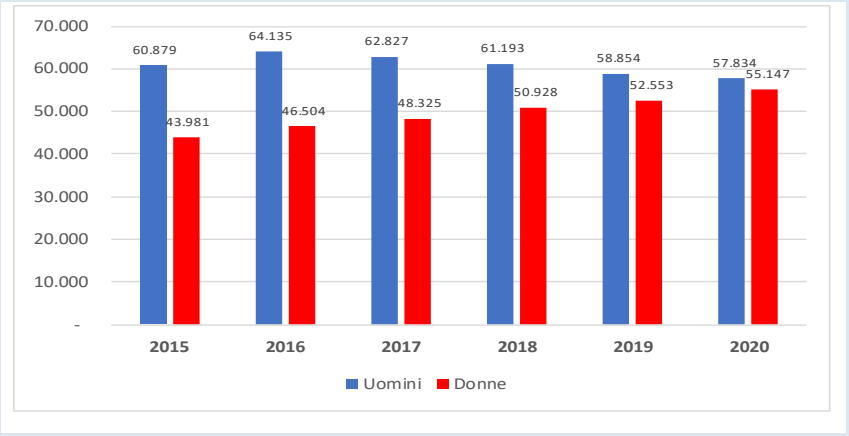
L'esame della composizione per genere nel periodo mostra la **prevalenza degli uomini** in tutti gli anni, anche se si evidenzia un **trend decrescente della componente maschile** rispetto a quella

[530] I dati relativi a questo approfondimento differiscono da quelli presentati nel testo precedente poiché contengono sia il personale degli IRCSS pubblici sia altre tipologie di personale, tra cui alcune figure a tempo determinato.

[531] Si precisa che nell'analisi non è stata presa in considerazione la consistenza dei medici specialisti ambulatoriali in quanto i dati disponibili non coprivano tutto il periodo temporale di riferimento; infatti la rilevazione del numero di medici appartenenti a tale categoria è stata effettuata solo a partire dalla rilevazione del conto annuale 2019 su richiesta del Ministero della Salute ed è stata introdotta nella tabella 1F (medici per specialità) la voce relativa ai medici specialisti convenzionati.

femminile, che risulta invece in aumento. Mentre nel 2015 gli uomini erano pari al 58,1 per cento del personale medico (D:41,9) nel 2020 sono passati al 51,2 per cento (D:48,8); l'aumento delle donne medico nei sei anni considerati è stato del 25,4 per cento (da 43.981 a 55.147 unità) mentre la diminuzione dei medici uomini è stata del 5,0 per cento (da 60.879 unità nel 2015 a 57.834 nel 2020).

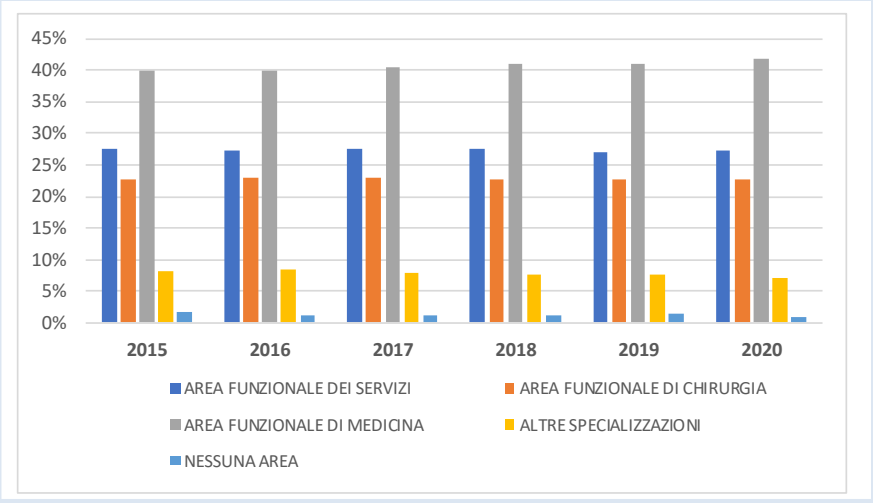
Figura I.VIII.III.2 - Composizione del personale medico per genere e annualità -2015-2020



Fonte: Ministero della Salute

Il personale medico viene inquadrato in base alla tipologia di specializzazione conseguita in tre aree funzionali principali: area funzionale dei servizi, area funzionale di chirurgia, area funzionale di medicina. È presente poi un ridotto numero di medici che ha conseguito altre specializzazioni rispetto a quelle elencate nelle precedenti aree funzionali (8.098 unità nel 2020 pari al 7 per cento del personale) e 1.014 unità di medici, pari all'1 per cento del personale, che non hanno alcun tipo di specializzazione.

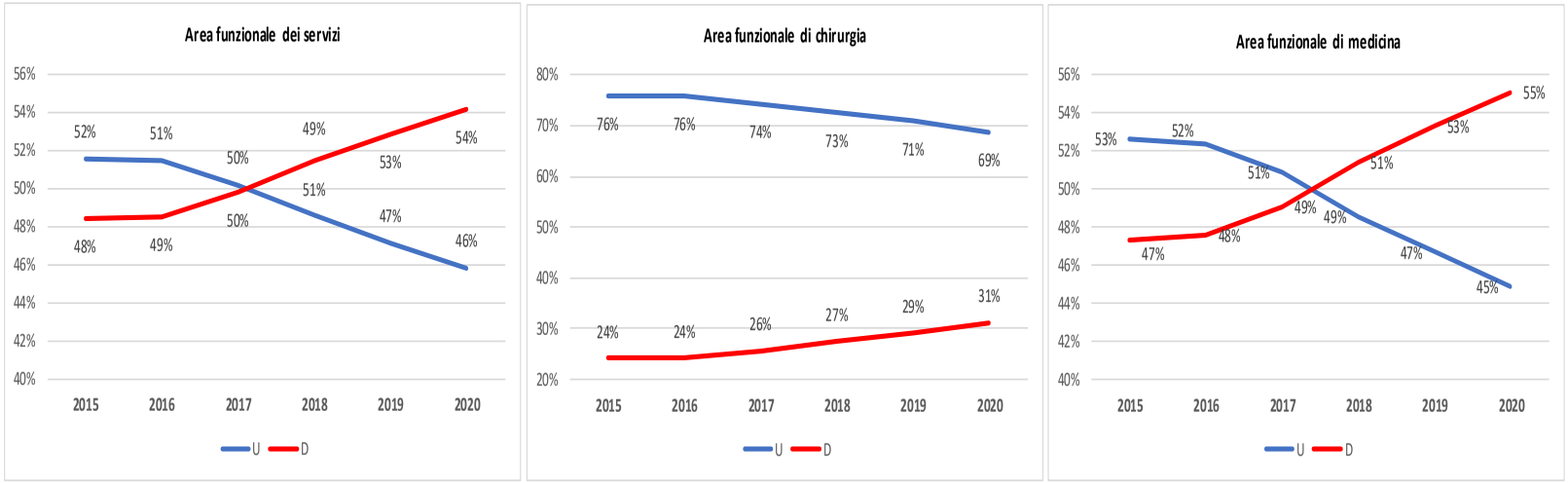
Figura I.VIII.III.3 - Composizione del personale medico per area funzionale - 2015-2020



Fonte: Ministero della Salute

Nella media del periodo, l'area funzionale più popolata è quella di medicina nella quale è presente il 41 per cento del personale. Il personale collocato nell'area dei servizi è pari al 27 per cento e quello dell'area di chirurgia rappresenta il 23 per cento del totale.

Figura I.VIII.III.4 – Composizione per genere delle aree funzionali – Anni 2015-2020

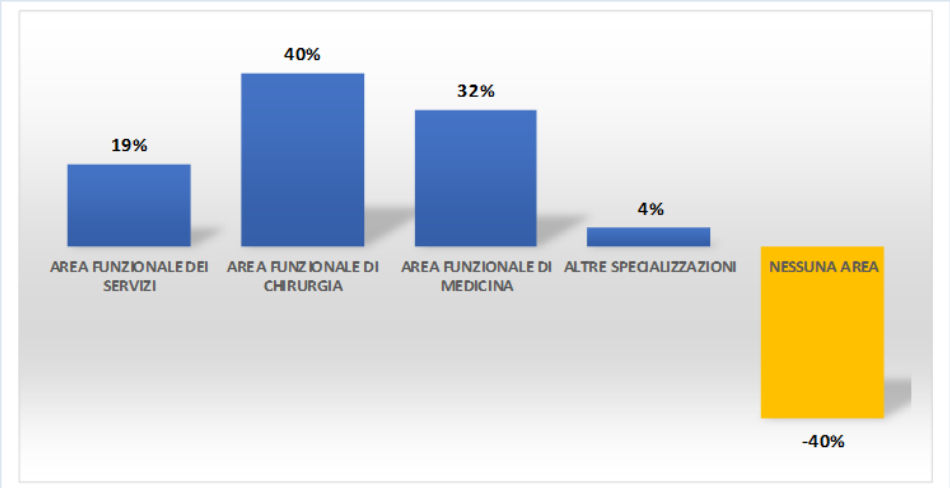


Fonte: Ministero della Salute

La composizione di genere per le tre aree viene illustrata nella Figura I.VIII.III.4 che riporta il trend del periodo 2015-2020[532]. Come già evidenziato a livello complessivo, **il numero delle donne medico è aumentato in ciascuna area funzionale**, mentre nel corso degli anni è diminuita la componente maschile. Risulta particolarmente significativo l'incremento del numero delle specialiste nell'area funzionale di chirurgia pari al 40 per cento tra il 2015 e il 2020, (2.308 unità in valore assoluto), come illustrato nella Figura 1.8.5. Parimenti si rileva una diminuzione del 40 per centro delle donne medico che non risultano attribuite a alcuna area, con un calo di 273 unità di personale.

[532] La minore consistenza del personale medico che si riscontra soprattutto nel 2015, va collegata alla riduzione delle risorse finanziarie a disposizione del settore sanitario e agli intervenuti contenuti nelle manovre di finanza pubblica che si sono succedute dal 2010-2019.

Figura I.VIII.III.5 - Incremento/decremento del numero di donne medico per area funzionale – Confronto 2015-2020



Fonte: Ministero della Salute

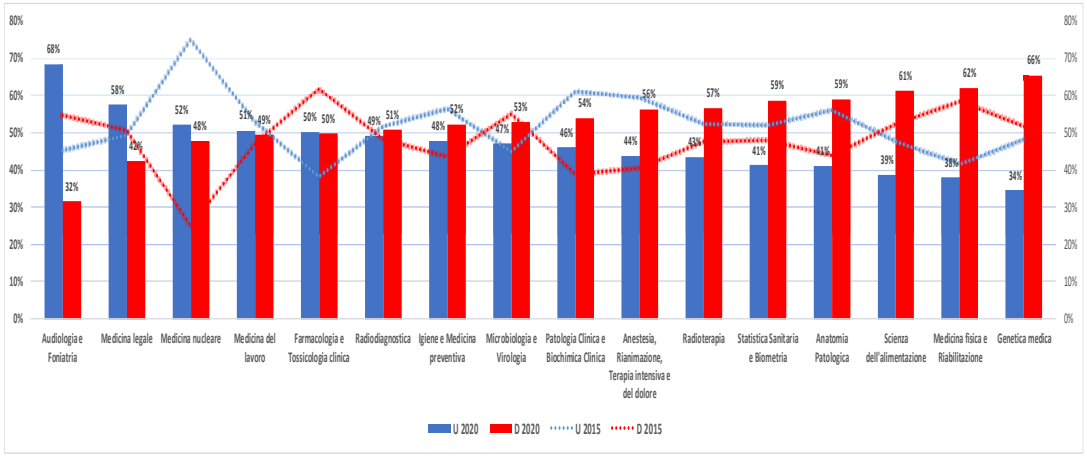
Nell'ambito di ciascuna area funzionale è stata esaminata la composizione di genere in base alla tipologia di specializzazione[533]; per una migliore lettura dei dati, è stato adottato un ordinamento decrescente all'interno di ciascuna area funzionale, determinato in base alla presenza femminile dell'ultimo anno, che corrisponde al 2020.

L'area funzionale dei Servizi comprende 16 specializzazioni mediche con un totale di 30.867 medici specialisti nell'anno 2020, dei quali 14.150 sono uomini e 16.717 sono donne.

Come viene evidenziato nella Figura I.VIII.III.6 che illustra la composizione di genere per tipologia di specializzazione, le donne sono numericamente prevalenti in quasi tutte le specializzazioni ad eccezione di Audiologia e Foniatria dove i due terzi del personale medico è rappresentato da uomini, Medicina legale ove gli uomini sono pari al 58 per cento del personale, Medicina nucleare per la quale si riscontra una percentuale di uomini pari al 52 per cento e Medicina del Lavoro dove gli uomini sono il 51 per cento. La presenza femminile prevale nelle seguenti specializzazioni: Genetica medica (D:66 per cento, U:34 per cento), Medicina fisica e Riabilitazione (D:62 per cento, U:36 per cento), Scienza dell'alimentazione (D:61 per cento, U:39 per cento), Statistica Sanitaria e Biometria e Anatomia Patologica (D:59 per cento, U:41 per cento), Radioterapia (D:57 per cento, U:43 per cento), Anestesia, Rianimazione, Terapia intensiva e del dolore (D:56 per cento, U:44 per cento), , Patologia Clinica e Biochimica Clinica (D:54 per cento, U:46 per cento), Microbiologia e Virologia (D:53 per cento, U:47 per cento, Igiene e Medicina preventiva (D:52 per cento, U:48 per cento).

[533] A seguito del riordino delle scuole di specializzazione di medicina attuato con provvedimenti normativi e il conseguente riallineamento strutturale delle aree funzionali, la denominazione di alcune specializzazioni è stata modificata o sono state eliminate e/o riaccorpate le varie specializzazioni. Pertanto, al fine di rendere omogenee le classificazioni e consentire il confronto nel periodo, la base dati 2015-2018 è stata standardizzata con le specializzazioni valide dall'anno 2019. A titolo di esempio, la specializzazione di Psicologia clinica, nel 2019 non era più esistente ed è stata ricondotta a quella di psichiatria.

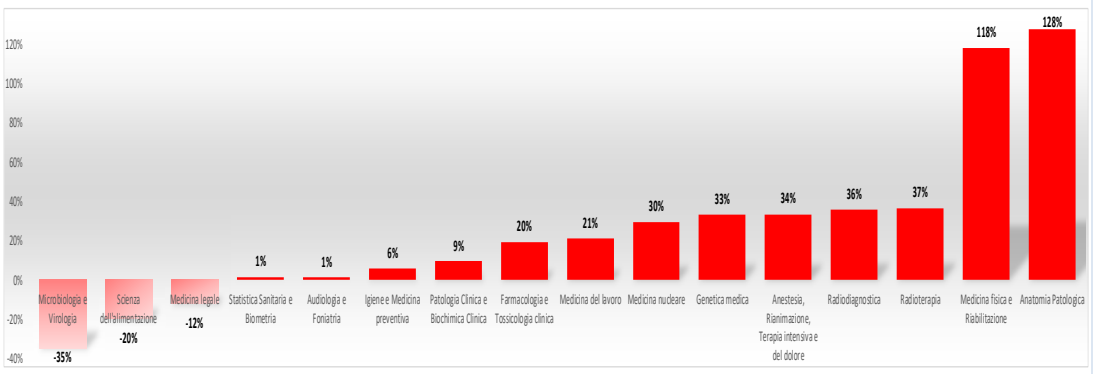
Figura I.VIII.III.6 – Area funzionale dei Servizi – Composizione di genere per tipologia di specializzazione – Confronto 2020-2015



Fonte: Ministero della Salute

Il 2020 rispetto al 2015 presenta un aumento delle anatomo-patologhe (+128 per cento), delle specialiste in medicina fisica e riabilitazione (+118 per cento), delle specialiste in radioterapia e in radiodiagnostica (+37 e +36 per cento), delle specialiste in genetica medica (+33 per cento). Gli incrementi nelle altre specializzazioni vengono illustrati nella Figura 1.8.7.

Figura I.VIII.III.7 - Area funzionale dei servizi - Incremento/decremento del numero di donne medico per specializzazione – 2015-2020

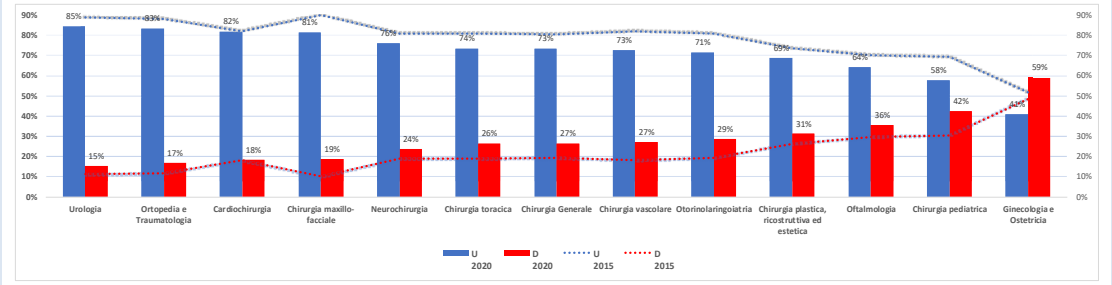


Fonte: Ministero della Salute

L'area funzionale di chirurgia (Figura I.VIII.III.8) prevede 13 diverse specializzazioni, nel 2020 sono presenti 17.688 uomini e 8.035 donne, per un totale di 25.723 medici. Rispetto al 2015, l'anno 2020 ha visto un aumento di 2.307 chirurghe donne passate da 5.727 unità nel 2015 a 8.035 nel 2020.
Tale aumento non è però uniformemente diffuso in tutte le specializzazioni; infatti, quelle per le quali è maggiormente aumentata la presenza femminile, sono rappresentate da Chirurgia maxillo-facciale (+167 per cento), Chirurgia vascolare (+95 per cento), Chirurgia toracica (+90 per cento), Chirurgia pediatrica (+79 per cento), Otorinolaringoiatria (+70 per cento). Rispetto al 2015 anche la specializzazione di Urologia, che resta comunque un campo disciplinare prettamente maschile (nel

2020 l'85 per cento della componente medica è rappresentata da uomini), presenta un aumento delle specialiste pari 52 per cento.
Gli incrementi nelle altre specializzazioni vengono illustrati nella Figura 1.8.9.

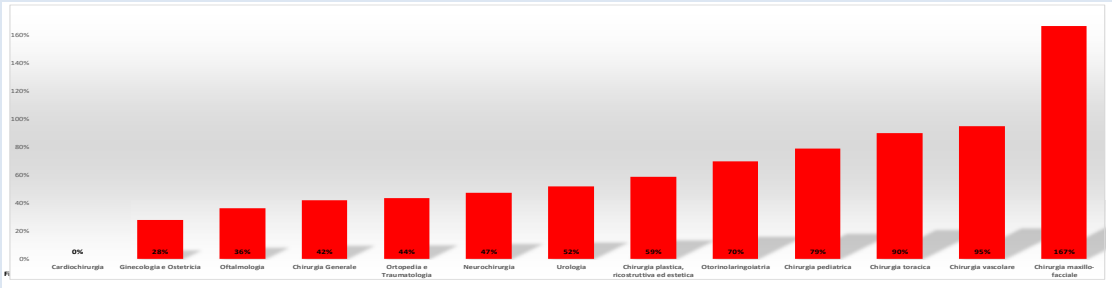
Figura I.VIII.III.8 – Area funzionale di Chirurgia – Composizione di genere per tipologia di specializzazione – Confronto 2020-2015



Fonte: Ministero della Salute

Si evidenzia, altresì, che rispetto agli anni precedenti risulta quasi irrilevante l'aumento del numero delle donne nella specializzazione di Cardiochirurgia; non si rilevano variazioni rispetto al 2015; invece + 12 per cento rispetto al 2019), caratterizzata anch'essa da un elevato numero di presenze maschili il cui numero è più di quattro volte quello delle donne (82 per cento di uomini nel 2020).

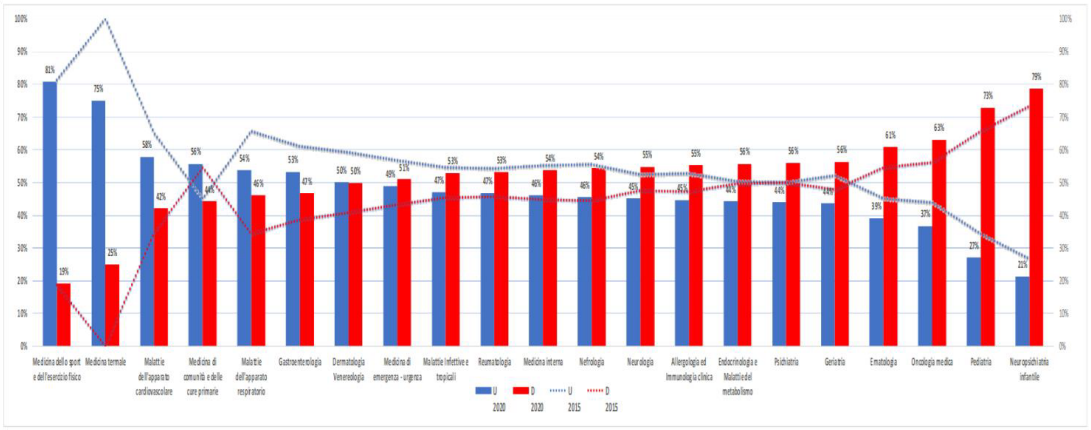
Figura I.VIII.III.9 - Area funzionale di chirurgia - Incremento/decremento del numero di donne medico per specializzazione - 2015-2020



Fonte: Ministero della Salute

Afferiscono all'**area funzionale di medicina** (Figura I.VIII.III.10) 21 specializzazioni con un numero complessivo di medici nel 2020 pari a 42.279 unità di cui 21.232 uomini e 26.047 donne. Analizzando la composizione di genere risulta che le specializzazioni a prevalente presenza femminile sono le seguenti: Neuropsichiatria infantile (dove circa 8 su 10 medici specialisti sono donne), Pediatria (D: 73 per cento), Oncologia medica (D: 63 per cento), Ematologia (D:61 per cento). La maggior parte degli uomini invece si colloca nelle specializzazioni di Medicina dello sport e dell'esercizio fisico (U: 81 per cento) e di Medicina termale (U: 75 per cento) anche se per questa tipologia di specializzazione si riscontra, nel 2020, un aumento del numero di donne rispetto agli anni precedenti.

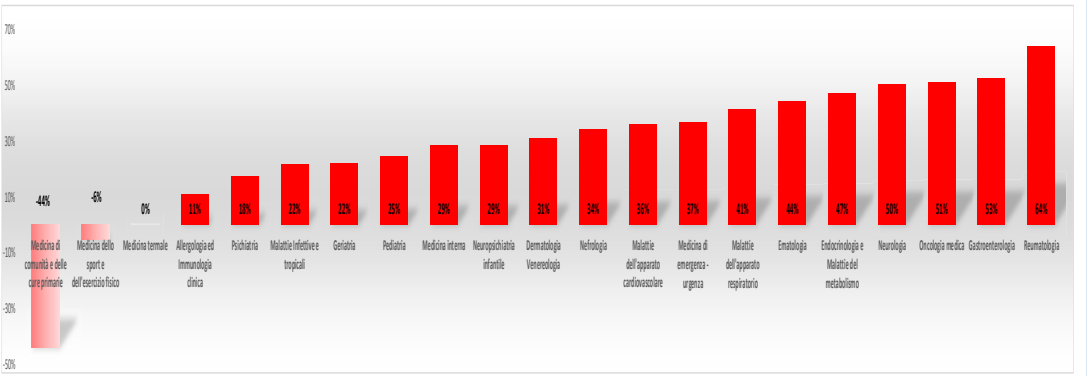
Figura I.VIII.III.10 – Area funzionale di Medicina – Composizione di genere per tipologia di specializzazione – Confronto 2020-2015



Fonte: Ministero della Salute

Nella Figura I.VIII.III.11 viene illustrata, per ciascuna tipologia di specializzazione, le variazioni percentuali del numero di donne nell'anno 2020 rispetto all'anno 2015.

Figura I.VIII.III.11 - Area funzionale di medicina - Incremento/decremento del numero di donne medico per specializzazione – 2015-2020



Fonte: Ministero della Salute

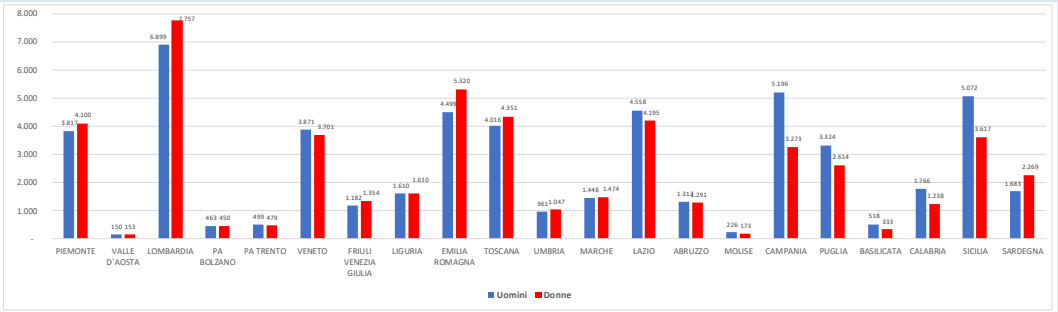
L'analisi del personale medico ripartito per aree geografiche[534], ha evidenziato che nell'anno 2020 i medici specialisti che compongono le tre aree funzionali principali, pari a 103.869 unità, sono così ripartiti: Italia settentrionale 46,1 per cento, Italia centrale 21,2 per cento, Italia meridionale 20,5 per cento, e Isole e 12,2 per cento.

La Figura I.VIII.III.12 riporta la distribuzione percentuale 2020 del personale medico complessivo ripartito per genere e per collocazione regionale. Da tale distribuzione emerge come nelle regioni del Nord, ad eccezione del Veneto (U: 3.871; D: 3.701), il numero complessivo di donne presenti nelle tre aree funzionali sia uguale o superiore a quello degli uomini; anche nel Centro prevale la

[534] Le aree geografiche sono così ripartite: Nord: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Provincia autonoma di Trento, Veneto, Friuli V. Giulia, Liguria, Emilia-Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria; Isole: Sicilia, Sardegna

numerosità delle donne ad eccezione del Lazio, dove prevalgono gli uomini (U: 4.558; D: 4.195). Per tutte le regioni del Sud invece gli specialisti uomini sono più numerosi rispetto alle donne. Per le Isole, la Sardegna ha un numero delle specialiste che supera quello dei colleghi di sesso maschile (U: 1.683; D: 2.269), mentre in Sicilia si rileva la situazione opposta (U: 5.072; D: 3.617).

Figura I.VIII.III.12 - Composizione per genere e per area geografica e regione - Anno 2020



Fonte: Ministero della Salute

Dall'analisi svolta per l'anno 2020 emerge che, nonostante il numero delle donne nelle tre aree funzionali sanitarie esaminate abbia subito un incremento rispetto agli anni passati ed è presente a livello complessivo una distribuzione quasi egualitaria tra le varie specialità, tuttavia **permane ancora una segregazione orizzontale in alcuni ambiti di specializzazione. Gli ambiti più "femminilizzati" sono Neuropsichiatria infantile (79%), pediatria (73%),** Genetica medica (66%), Oncologia medica (63%), Medicina fisica e riabilitazione (62%), Scienza dell'alimentazione (61%). Al contrario, **la presenza maschile è preponderante in** talune specializzazioni quali **Urologia (85%), Ortopedia e Traumatologia (83%), Cardiochirurgia (82%), Chirurgia maxillo-facciale (81%), Medicina dello sport e dell'esercizio fisico (81%), Neurochirurgia (76%), Medicina termale (75%).**

A questo proposito, per comprendere appieno il fenomeno bisognerebbe indagare se la minore attrattività per le donne di alcune specializzazioni sia legata alla non adeguata numerosità dei posti messi a disposizione dalle scuole di specializzazione, se la scelta di talune specializzazioni caratterizzate sia collegata a stereotipi sui ruoli di genere di matrice socio-culturale e/o a priorità derivanti da esigenze di conciliazione vita-lavoro, che alcuni tipi di specializzazione tendono a favorire di più rispetto ad altre.

***Riquadro I.VIII.IV - Rapporto Covid-19 e genere*[535]**

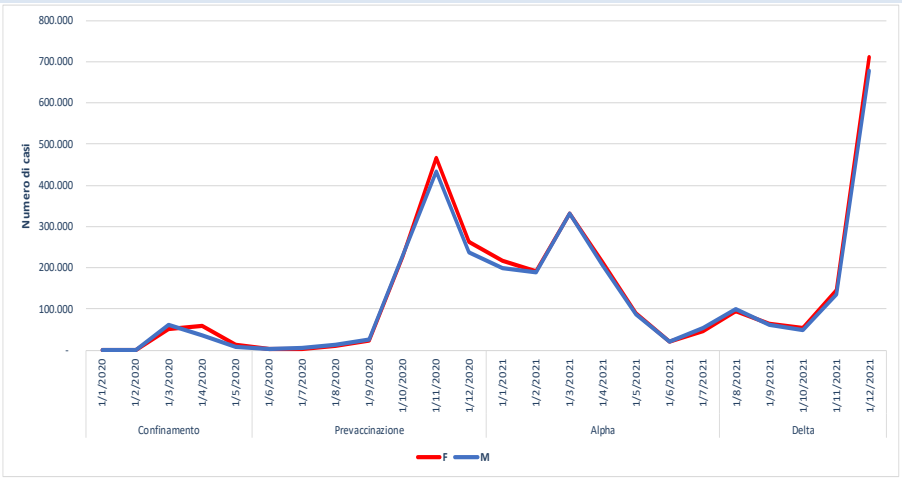
L'obiettivo di questo approfondimento è mettere in evidenza i principali aspetti della patologia Covid-19, includendo il genere come determinante di potenziali differenze. Questo viene fatto considerando dapprima i casi verificatesi, le ospedalizzazioni e poi i decessi e le vaccinazioni.

CASI

Dal 28 febbraio 2020 al 31 dicembre 2021 in Italia sono stati diagnosticati **6.461.266 casi di Covid-19**, la malattia causata dal nuovo coronavirus SARS-CoV-2, diagnosticato per la prima volta in Cina a fine 2019, e 136.963 decessi (dati ISS).

In Italia, la pandemia di Covid-19 nel 2021 è stata caratterizzata fondamentalmente da due fattori: la campagna di vaccinazione e la comparsa di due varianti del virus SARS-CoV-2 (alpha e delta) diverse dal ceppo originale o variante ancestrale e caratterizzate da una sempre più elevata trasmissibilità. In ogni caso, sia durante il periodo di prevalenza Alpha, sia in quello di Delta, **il numero di diagnosi di infezione da SARS-CoV-2 tra uomini e donne è risultato sostanzialmente simile** (Figura I.VIII.IV.1).

Figura I.VIII.IV.1 - Numero di casi di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 diagnosticati dal 2020 alla fine del 2021 per sesso in Italia[536]



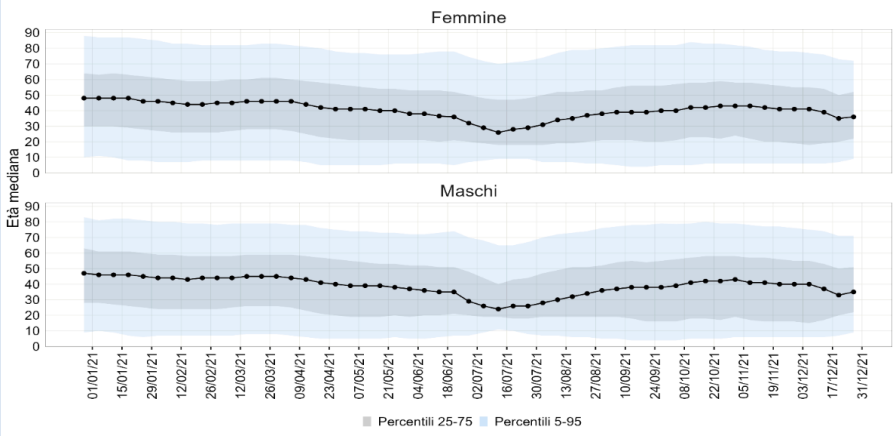
Tra i casi di Covid-19 del 2021, complessivamente l'età mediana delle donne (41 anni) e degli uomini (40 anni) è risultata comparabile (Figura I.VIII.IV.2) con variazioni analoghe in tutto il periodo analizzato.

Figura I.VIII.IV.2 - Età mediana (intervallo interquartile) dei casi di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 diagnosticati nel 2021 per sesso in Italia[537]

[535] A cura di Aurea Oradini Alacreu, Alberto Mateo Urdiales e Patrizio Pezzotti -Dipartimento di Malattie Infettive dell'Istituto Superiore di Sanità- e Alessandra Carè, Massimo D'Archivio, Claudia Cataldo e Luca Busani - Centro di riferimento per la medicina di genere dell'Istituto Superiore di Sanità.

[536] I dati 2020-2021, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 31.12.2021 e sono aggiornati al 05 luglio 2022.

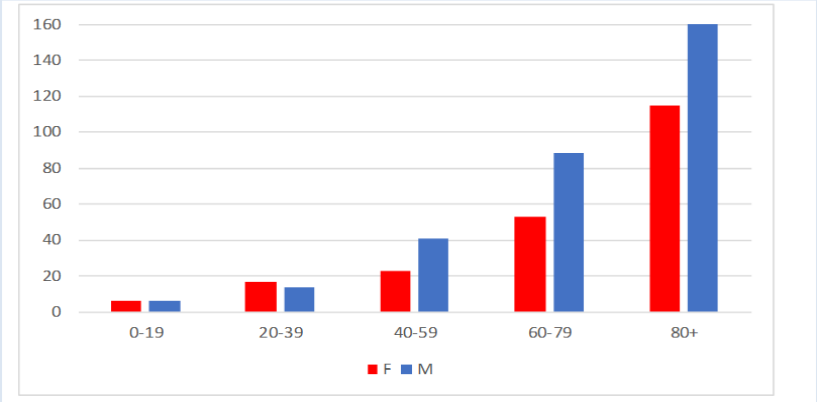
[537] Per i dati si faccia riferimento alla nota alla Figura I.VIII.II.1



OSPEDALIZZAZIONI

Durante il 2021 sono state riportate 236.651 ospedalizzazioni in cui la causa principale di ricovero è stato il Covid-19. Il tasso di ricoveri (il numero di ricoveri nella popolazione) dipende fortemente del sesso e dall'età delle persone. **Il rischio di ricovero aumenta con l'età ed è più alto nei maschi** che nelle femmine. L'unica **eccezione è la fascia 20-39 anni**, dove il tasso di ricovero è più alto nelle donne. Questa fascia d'età è quella in cui si verificano il maggior numero di gravidanze, per cui un'ipotesi che potrebbe spiegare questa discordanza riguarda una **maggior facilità di ricovero in caso di infezione durante la gravidanza**. Quest'ipotesi sarebbe supportata anche dal fatto che l'esecuzione del tampone al momento del ricovero per il parto favorirebbe l'identificazione dell'infezione.

Figura I.VIII.IV.3 - Tasso di ospedalizzazione per 10.000 abitanti per sesso e fascia di età in Italia durante il 2021[538]



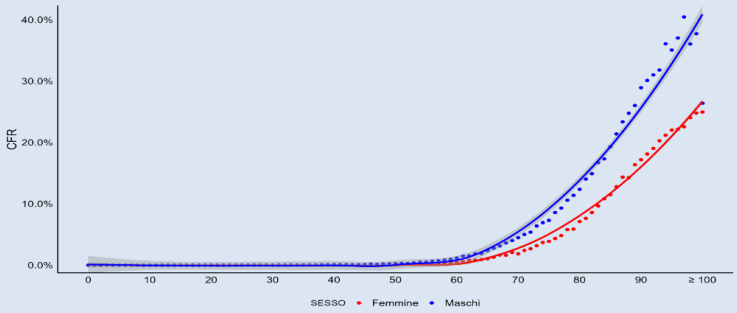
DECESSI

[538] Per i dati si faccia riferimento alla nota alla Figura I.VIII.II.1

L'analisi dei decessi nel 2021 dovuti a Covid-19 indica una percentuale dell'1,3 per cento sul totale dei casi diagnosticati (letalità sui casi accertati). Questa stima corrisponde a poco più di un terzo della stima di letalità riscontrata nel 2020 (3,5 per cento), e questo è dovuto principalmente a 2 fattori: a) l'effetto delle vaccinazioni, b) una minore sotto-diagnosi nel 2021 rispetto al 2020, anno in cui una bassa disponibilità di test diagnostici ha comportato una elevata sotto-diagnosi durante la prima ondata. Anche nel 2021, la letalità per Covid-19 ha avuto notevoli variazioni sia per età che per sesso (Figura I.VIII.II.4).

In totale, l'età mediana dei pazienti deceduti e positivi a SARS-CoV-2 è stata di 81 anni con un *range* interquartile di 73-88 anni. La maggior parte dei deceduti a seguito di infezione da SARS-CoV-2 sono stati uomini (57 per cento), con un'età inferiore rispetto alle donne (mediana di 79 anni rispetto agli 84 anni delle donne). Le differenze nella proporzione di decessi tra uomini e donne risultano evidenti dai 60 anni d'età in avanti (Figura I.VIII.IV.4).

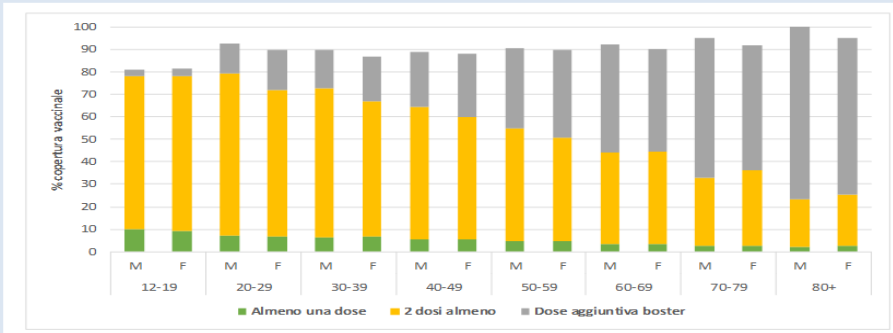
Figura I.VIII.IV.4 - Percentuale di decessi sul numero di casi osservati (letalità) dell'infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 nel 2021



VACCINAZIONE

L'anno 2021 è stato caratterizzato dalla rapida e diffusa campagna di vaccinazione contro il Covid-19. Alla fine dell'anno è stata raggiunta un'alta copertura di vaccinazione in tutte le fasce di età per cui la vaccinazione era consigliata (persone di 12 anni o più). In generale, la copertura vaccinale è stata più alta nei maschi che nelle femmine in tutte le fasce di età (con l'eccezione della fascia 12-19), anche se in tutti e due i sessi si è raggiunto un alto livello di copertura (Figura I.VIII.IV.5).

Figura I.VIII.IV.5 - Copertura vaccinale percentuale contro il Covid-19 al 31 dicembre 2021 in Italia, per sesso e fascia di età.



Le prime stime di efficacia, sia nei trial clinici che negli studi che hanno valutato l'efficacia sul campo, suggerivano che i vaccini contro il Covid-19 fossero altamente efficaci nel prevenire l'infezione da SARS-CoV-2 e la malattia severa. In Italia, durante la fase di circolazione della variante Alpha, è stata stimata una efficacia del 78% nel prevenire l'infezione e del 89% nel prevenire la ospedalizzazione[539].

Nella seconda metà dell'anno, la variante Delta è diventata prevalente nel Paese. Sebbene le stime durante questo periodo continuassero a mostrare un'efficacia alta, con il passare del tempo dall'ultima vaccinazione si è osservata una perdita di efficacia (il così detto *waning).* I risultati di uno studio italiano mostrano come l'efficacia contro l'infezione passi dall'83% a 4 settimane dopo la seconda dose, al 33% dopo circa 7 mesi dall'ultima dose. La perdita di efficacia contro la malattia severa è stata, comunque, molto meno marcata, passando dal 96% all'80% durante lo stesso periodo.

Per quanto riguarda il sesso, le stime di efficacia durante il periodo Delta sono state simili tra maschi e femmine e la perdita di efficacia si è verificata in entrambi i sessi, pur sembrando che l'efficacia sia leggermente più bassa nelle femmine (Tavola I.VIII.IV.1)[540].

Tavola I.VIII.IV.1 - Efficacia dei vaccini a mRNA contro l'infezione da SARS-CoV-2 e la malattia severa di Covid-19, per fase epidemica e sesso, in Italia, 27 dicembre 2020 – 3 ottobre 2021

Infezione da SARS-CoV-2				
	Efficacia Vaccinale [95% IC]			
	Alpha		*Delta*	
Tempo in giorni (gg)	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**
0-14 gg dalla prima dose	Riferimento	Riferimento	Riferimento	Riferimento
15 gg dalla prima dose - 14 gg dopo la seconda dose	48,1 [43,6-52,3]	49,9 [45,3-54,1]	47,7 [44,2-51,0]	52,2 [49,6-54,6]
>14 gg dopo la seconda dose	78,4 [76,2-80,3]	79,8 [77,4-81,9]	66,2 [63,4 - 68,8]	71,6 [69,6-73,6]

Malattia severa da Covid-19				
	Efficacia Vaccinale [95% IC]			
	Alpha		*Delta*	
Tempo in giorni (gg)	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**
0-14 gg dalla prima dose	Riferimento	Riferimento	Riferimento	Riferimento
15 gg dalla prima dose - 14 gg dopo la seconda dose	58,6 [54,1-62,7]	61,3 [57,3-65,0]	77,4 [69,3-83,4]	82,2 [77,7-85,8]
>14 gg dopo la seconda dose	88,9 [86,9-90,7]	89,9 [88,0-91,5]	90,4 [88,8-91,8]	91,6 [90,2-92,9]

[539] Per approfondimenti si può consultare l'articolo pubblicato su Eurosurveillance al seguente link: https://www.eurosurveillance.org/content/10.2807/1560-7917.ES.2021.26.25.2100507;jsessionid=vh3zq8dPD9LAjdabBXWzA74N.i-0b3d9850f4681504f-ecdclive

[540] L'articolo è disponibile al seguente link: https://www.bmj.com/content/376/bmj-2021-069052

1.8.4 Salute mentale

I servizi psichiatrici fanno parte della rete extra-ospedaliera. L'incidenza degli utenti trattati[541] è un indicatore chiave per comprendere l'**accessibilità dei servizi di salute mentale** e la loro capacità attrattiva. L'incidenza trattata (Figura 1.8.4.1) è relativa ai pazienti che hanno avuto in assoluto per la prima volta nell'anno un contatto con strutture psichiatriche, siano esse pubbliche o private (di seguito definiti nuovi utenti). I tassi standardizzati sono complessivamente più elevati tra l'utenza di sesso femminile in tutti i 6 anni considerati, anche se si evidenziano delle differenze per i singoli gruppi diagnostici.

Nel 2020 risulta una evidente riduzione dei tassi degli utenti di servizi psichiatrici, fenomeno riconducibile probabilmente alla pandemia da Covid-19 ma permane, come negli anni precedenti, l'evidenza di tassi più elevati per il genere femminile (Tavola 1.8.4.1).

I tassi degli utenti dei servizi psichiatrici evidenziano anche importanti **differenze di genere per gruppo diagnostico** (Tavola 1.8.4.2). I tassi relativi ai disturbi schizofrenici, ai disturbi di personalità, ai disturbi da abuso di sostanze e al ritardo mentale sono maggiori nel genere maschile rispetto a quello femminile, mentre l'opposto avviene per i disturbi affettivi, nevrotici e depressivi. In particolare, **per la depressione il tasso delle donne è più di una volta e mezzo quello degli uomini**: nel 2020, si registra un tasso di 24,2 per 10.000 abitanti tra gli uomini e di 40,4 per 10.000 abitanti tra le donne.

Nella Tavola 1.8.4.3 sono mostrati per ciascuna regione i tassi standardizzati per 10.000 abitanti di età maggiore di 17 anni, complessivamente per tutti i gruppi diagnostici, per gli anni 2015-2020. Questi dati mostrano una certa variabilità tra le regioni ed alcune particolarità: ad esempio, l'Emilia-Romagna presenta nelle donne i tassi femminili tra i più alti, anche se nel 2020 il tasso più alto è quello dell'Umbria. I valori più bassi invece si riscontrano sempre, sia per gli uomini che per le donne, nel Molise che nel 2020 riduce drasticamente il numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture psichiatriche, più bassi anche della Sardegna, che storicamente, fino all'anno scorso, aveva sempre mostrato i tassi più bassi a livello nazionale. Le Regioni che hanno un maggior divario di genere sono l'Umbria, la Valle D'Aosta e l'Emilia-Romagna.

Osservando il numero di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche (quelli numericamente rilevanti rispetto a quelli in strutture residenziali e semiresidenziali) (Tavola 1.8.4.4) emergono, sia per gli uomini che per le donne, valori più alti per i pazienti nelle classi di età 45-54 e 55-64, nell'intero periodo considerato; in queste fasce di età il valore dell'indicatore (tassi per 10.000 abitanti) per le donne supera quello relativo agli uomini.

Quello che era un'evidenza a livello nazionale, ovvero che esiste una notevole differenza del tasso degli utenti trattati per depressione tra uomini e donne, viene confermato a livello della singola regione per tutti gli anni considerati. Inoltre, in alcune regioni questa differenza è ancora più marcata, come nel caso del Veneto, Emilia-Romagna, Toscana e Umbria. Nella Tavola 1.8.4.5 sono

[541] I dati provengono dal Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM), che costituisce, dal 2010, la più ricca fonte di informazioni a livello nazionale inerenti agli interventi sanitari e sociosanitari dell'assistenza rivolta a persone adulte con problemi psichiatrici e alle loro famiglie. La prevalenza trattata in un determinato anno è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate. In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici. Occorre evidenziare come una quota di persone con disagio psichico non si rivolge ai servizi specialistici ma in parte viene trattata nella medicina di base o in ambito privato ed in parte rimane fuori dal sistema sanitario.

riportate in rosso le differenze tra il tasso maschile e quello femminile, considerando come soglia il valore 19 che corrisponde alla media, sui sei anni considerati, delle differenze di genere tra i tassi.

Allo stesso modo, il divario di genere riscontrato a livello nazionale relativamente alla prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali è confermato in tutte le regioni e per tutti gli anni e in alcune regioni, come ad esempio Sicilia, Basilicata e Puglia, tale differenza è più marcata. La Tavola 1.8.4.6 mostra le differenze, tra uomini e donne, dei tassi per schizofrenia e altre psicosi funzionali e, laddove tale differenza superi nel periodo la media della differenza dei tassi nazionali, i valori sono evidenziati in rosso.

La differenza della prevalenza degli utenti trattati per le due patologie esaminate è forse ancora più evidente con la Figura 1.8.21, in cui si mostrano per ogni anno le differenze tra maschi e femmine dei tassi (per 10.000 abitanti) degli utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per gruppo diagnostico e fasce d'età[542].

Attraverso l'indicatore degli **accessi in pronto soccorso per patologie psichiatriche** è possibile approfondire ulteriormente, sempre considerando che i servizi psichiatrici fanno parte della rete extra-ospedaliera, la differenza tra le fasce d'età e il genere. I dati qui considerati riguardano il periodo 2017-2020, tuttavia per il biennio 2017-2018, i dati disponibili non sono disaggregati secondo la componente di genere; è invece disponibile questa informazione per il biennio 2019-2020. Durante il periodo 2017-2020 il numero medio di persone che ha fatto accesso in pronto soccorso è risultato essere pari a 295 mila donne e 272 mila uomini, con la particolarità che la percentuale di accessi da parte degli uomini è stata inferiore dell'8,5 % rispetto a quella delle donne.

Complessivamente, nel corso del 2020 sono stati registrati 419 mila accessi in pronto soccorso per patologie psichiatriche, con picchi nella fascia d'età 25-64 anni (Figura 1.8.4.3). Analizzando i dati per fascia d'età, risulta un andamento decrescente degli accessi per la fascia 0-17 e 18-24 e una tendenza alla crescita per la fascia 64-74 e superiore ai 75 anni. Nello stesso anno, il divario di genere per gli accessi in pronto soccorso non è risultato essere rilevante, ad eccezione della fascia d'età superiore a 75 anni, dove le donne sono circa il 16 % in più rispetto agli uomini. In generale, nel 2020 gli accessi in pronto soccorso sono complessivamente più bassi rispetto agli anni precedenti (Figura 1.8.4.3). Nello specifico, il numero totale degli accessi nel 2020 è diminuito del 35% rispetto al 2019: la riduzione è stata del 33% per gli uomini e del 37% per le donne. L'interpretazione di questa diminuzione, più che indicare un miglioramento della situazione di questo tipo di patologie, va letto sia considerando le forti limitazioni all'accesso ai servizi ospedalieri dovuti alla pandemia in corso sia una possibile gestione più domestica del fatto stesso e una maggiore cautela nell'utilizzo del pronto soccorso, con un chiaro collegamento anche in questo caso alla situazione sanitaria più generale.

I tassi di accesso in pronto soccorso **per gruppo diagnostico** evidenziano che il gruppo con il numero di accessi più alto è quello delle *sindromi nevrotiche e somatoformi* pari al 42% degli accessi totali nel 2019 e al 39% degli accessi totali nel 2020. Al contrario, il gruppo diagnostico *ritardo mentale* presenta il valore minimo pari allo 0,8 % sia nel 2019, che nel 2020. Gli accessi in pronto soccorso **per gruppo diagnostico** evidenziano importanti **differenze di genere** (Figura 1.8.4.5); nel caso delle *sindromi nevrotiche e somatoformi*, *demenze* e *disturbi mentali organici* e *depressione* sono maggiori nel genere femminile rispetto a quello maschile (il 28% in più nel 2019 e il 29% in più nel 2020), mentre l'opposto avviene per *alcolismo* e *tossicomanie*, *schizofrenia* e altre psicosi funzionali.

[542] Le Tavole 1.8.13 riportano la serie storica 2015-2019, per regione e per genere, i tassi degli utenti trattati per il totale dei gruppi diagnostici, ad eccezione della "depressione" e della "schizofrenia e altre psicosi funzionali".

In particolare, **per l'*alcolismo* e le *tossicomanie* gli accessi degli uomini sono più del doppio di quelli delle donne:** nel 2020, si registra una percentuale di 67,81 % tra gli uomini e di 32,19 % tra le donne.

Osservando, senza distinzione di genere, la degenza media nel reparto di psichiatria nel biennio 2017-2018 (Tavola 1.8.4.7) emerge che la degenza media più lunga nel 2017 - pari a 19,4 giorni – si è verificata per la *schizofrenia e altre psicosi funzionali*; e nel 2018 – pari a 19 giorni – si è verificata per i *disturbi della personalità e del comportamento*; mentre quella più corta, sia nel 2017 sia nel 2018, per *alcolismo e tossicomanie* (8 giorni) e per *sindromi nevrotiche e somatoformi* nel 2018.. La diminuzione più elevata – pari al 46% - della degenza media è riscontrabile per le *sindromi nevrotiche e somatoformi*: il periodo di degenza, infatti, è passato da 14 giorni a 8 giorni.

Nella Tavola 1.8.4.8 sono mostrate per ciascun gruppo diagnostico le dimissioni dal reparto di psichiatria nel 2017 e 2018. Questi dati evidenziano il valore più alto di dimissioni per *schizofrenia e altre psicosi funzionali* (41 mila nel 2017 e 40 mila nel 2018) e quello più basso relativo a *ritardo mentale* (1,1 mila nel 2017 e nel 2018). Il numero totale di dimissioni è diminuito per *demenze e disturbi mentali organici* (-6%), *mania e disturbi affettivi bipolari* (-4%), *schizofrenia e altre psicosi funzionali* (-3%), e *depressione* (-3%). Altre categorie hanno avuto un leggero aumento delle dimissioni, con una media pari all'1%.

Analizzando i dati riferiti al biennio 2019-2020 (Figura 1.8.4.6) vengono confermati i tassi relativi al 2017 e 2018 sulla degenza media nel reparto di psichiatria, dove la degenza media più lunga (19 giorni nel 2019 e 15 giorni nel 2020) risulta per il gruppo dei *disturbi della personalità e del comportamento* e quella più corta (7 giorni nel 2019 e 9 giorni nel 2020) per *ritardo mentale*. Attraverso la disponibilità dei dati per genere a partire dagli anni 2019 e 2020 (Figura 1.8.4.6) non si evidenziano differenze significative tra dimissioni delle donne e degli uomini nei giorni di degenza media nelle strutture psichiatriche: nel 2020 si riscontra un divario maggiore nei giorni di degenza per *disturbi della personalità e del comportamento*, dove i giorni medi per le donne sono pari a 16, mentre quelli per gli uomini 13 e nei giorni di degenza per *altri disturbi psichici*, dove le donne sono trattenute presso le strutture per 12 giorni e gli uomini 7 giorni.

Le dimissioni dalle strutture psichiatriche registrate nel 2020 (90.367) sono attribuibili per il 49% dalle donne (43.792) e per il 51 % dagli uomini (46.575); sono del 22% inferiori rispetto a quelle registrate nel 2019, come possibile conseguenza delle ridotte ospedalizzazioni a causa della pandemia e delle limitazioni all'accesso dei servizi sanitari, ed è rimasta invariata la distribuzione tra genere femminile e maschile (Figura 1.8.4.7).

Nel biennio 2019-2020, il gruppo diagnostico *schizofrenia e altre psicosi funzionali* risulta prevalente per il numero più alto di dimissioni, pari al 35% delle dimissioni totali e riguarda in prevalenza gli uomini, con circa il 60% delle dimissioni. Il gruppo diagnostico *ritardo mentale*, al contrario, raccoglie il minor numero di dimissioni (1%) a prevalenza maschile (62%). I gruppi diagnostici con dimissioni a prevalenza femminile sono i seguenti: *altri disturbi psichici* (60% nel 2019 e 61% nel 2020), *depressione* (60% nel 2019 e 59% nel 2020), *mania e disturbi affettivi bipolari* (56% nel 2019 e nel 2020), *disturbi della personalità e del comportamento* (55% nel 2019 e nel 2020), *sindromi nevrotiche e somatoformi* (55% nel 2019 e 54% nel 2020). Al contrario, i gruppi diagnostici con dimissioni a prevalenza maschile sono i seguenti: *alcolismo e tossicomanie* (73% nel 2019 e 74% nel 2020), *ritardo mentale* (62% nel 2019 e nel 2020), *schizofrenia e altre psicosi funzionali* (61% nel 2019 e 60% nel 2020), *demenze e disturbi mentali organici* (53% nel 2019 e 56% nel 2020).

1.8.5 Le tossicodipendenze: un'analisi di genere

Nel presente paragrafo viene svolta un'analisi sulle tossicodipendenze in Italia negli anni 2018-2021. I dati statistici sono stati messi a disposizione dal Dipartimento delle Politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri che annualmente illustra in una Relazione al Parlamento le evidenze relative a tale tematica, raccogliendo le informazioni da varie fonti[543]. Tali dati sono stati in parte rielaborati ed è stata svolta l'analisi di questo paragrafo, che ha consentito di approfondire alcuni aspetti collegati al tema delle tossicodipendenze e di verificare come tali fenomeni si rapportano rispetto al genere[544].

Violazioni per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale (Art. 75 D.P.R. 309/1990)

Le violazioni per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale sono disciplinate dalle disposizioni contenute nell'art. 75 del Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, che prevede nel caso di detenzione per uso personale e a seconda della tipologia di sostanza detenuta, l'applicazione di sanzioni di carattere amministrativo che possono riguardare la sospensione della patente; la sospensione della licenza di porto d'armi o il divieto di conseguirla; la sospensione del passaporto e di ogni altro documento equipollente; la sospensione del permesso di soggiorno per motivi di turismo o divieto di conseguirlo se cittadino extracomunitario. A seguito della constatazione dell'infrazione, gli Organi di Polizia segnalano al Prefetto l'accertata violazione ed esso provvede ad individuare le sanzioni amministrative da irrogare e la loro durata.

Nell'anno 2021 il numero di persone di età maggiore o uguale a 15 anni segnalate alle Prefetture è stato pari a 29.936[545], delle quali il 93 per cento è rappresentato da persone di genere maschile e il 7 per cento di genere femminile. Alla riduzione del numero di segnalazioni e di persone segnalate nel periodo 2009-2014, è seguito un aumento dal 2015 al 2018 e una nuova riduzione[546] nei tre anni successivi (Tavola 1.8.5.1).

Analizzando le percentuali regionali per il 2021 riguardanti il genere si osserva che esse sono mediamente posizionate sulla media nazionale (93% uomini e 7% donne), con alcune eccezioni rappresentate dalla Valle D'Aosta, dal Friuli Venezia Giulia e dall'Umbria dove è il genere maschile ha una percentuale più bassa (pari rispettivamente all'84, all'88 e all'89 per cento) e dal Molise e dalla Campania nelle quali, invece, le percentuali di persone di sesso maschile segnalate per tali violazioni è più alta rispetto alla media (rispettivamente pari al 96 e al 97 per cento per il genere maschile e al 4 e al 3 per cento per il genere femminile) .

L'esame dei dati per genere e classi di età dei segnalati viene mostrato nella Figura 1.8.5.1, sempre per l'anno 2021 e, ricordando che in media le segnalazioni riguardano per il 93% i maschi e per il 7% le femmine, la classe di età con un maggior numero di segnalati, per entrambi i generi, è

[543] Il Dipartimento politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri raccoglie i dati statistici dalle Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, e dagli Organismi del settore pubblico e del settore privato sociale che svolgono attività in questo settore.

[544] Le evidenze riportate in questa sede sono state tratte prevalentemente dall'analisi svolta nella Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia - Anno 2022 (dati 2021) redatta dal Dipartimento per le politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Sono state usate anche alcune informazioni presenti fino alla Relazione 2020, ai fini di un confronto dei dati, visto il contenuto di interesse per questa tematica.

[545] Le segnalazioni per violazione dell'art. 75 del DPR 309/1990 nell'anno 2021 sono pari a 31.914 (rilevazione al 28 marzo 2022) e si riferiscono a 30.166 persone. Il totale dei segnalati di età superiore o uguale a 15 anni è pari a 29.936.

[546] La riduzione di circa il 20% delle segnalazioni pervenute nel corso dell'anno 2021, rispetto allo stesso periodo degli anni precedenti, potrà essere aggiornato con le prossime rilevazioni; la finalità sarà quella di comprendere se l'andamento rilevato possa dipendere da un rallentamento nell'inserimento dei dati da parte degli Uffici (in dipendenza di fattori esterni, quale l'emergenza epidemiologica) oppure a una effettiva dinamica del fenomeno.

rappresentata dai soggetti di età maggiore o uguale a 40 anni e, a seguire, da quella relativa ai 18-19 anni.
Per quanto riguarda le caratteristiche socio-demografiche delle persone segnalate, sono state raccolte anche le informazioni relative allo stato civile, al titolo di studio e alla condizione lavorativa (Figura 1.8.5.2).[547] Da tali dati risulta che tra i segnalati l'88 per cento dei maschi e l'85 per cento delle femmine sono celibi o nubili e che soltanto il 6 per cento circa è coniugato. Inoltre, per quanto concerne il titolo di studio, emerge che il 62 per cento dei maschi e il 55 per cento delle femmine ha conseguito il diploma di scuola media inferiore e il 30 per cento dei maschi e il 38 per cento delle femmine è in possesso del diploma di scuola media superiore.
Il 43 per cento dei maschi segnalati risulta occupato stabilmente, il 22 per cento è disoccupato e il 22 per cento è studente; il 29 per cento delle femmine ha un'occupazione stabile, il 35 per cento si trova in una condizione di disoccupazione e il 26 per cento studia.
Per quanto riguarda la tipologia di sostanza detenuta dai soggetti segnalati dalle Autorità di Polizia, sempre ricordando che in media le segnalazioni riguardano per il 93% i maschi e per il 7% le femmine, la maggior parte delle segnalazioni per l'anno 2021 riguarda i cannabinoidi, con una prevalenza del genere maschile (M:73,3 F:65,6); seguono quelle per cocaina e per oppiacei, sostanze riportate soprattutto nelle segnalazioni riferite alle persone di genere femminile. Con riferimento alle fasce di età, per i cannabinoidi la prevalenza del genere maschile si distingue per i maggiorenni in misura rilevante (+16,1 punti percentuali per il genere maschile nella fascia di età 35-39 anni), mentre tra i minorenni non si evidenziano rilevanti differenze di genere (+0,4 punti percentuali per il genere femminile).
La distribuzione inversa si rileva invece per la cocaina, con il genere femminile, sempre nella fascia 35-39 anni, superiore di circa 9 punti percentuali; la stessa incidenza si rileva anche nelle altre fasce di età ad eccezione dei soggetti maggiori di 40 anni dove invece il genere maschile è prevalente (+5,7 punti percentuali). Per l'eroina e gli oppiacei si evidenzia ugualmente una prevalenza del genere femminile in tutte le classi di età con una maggiore differenza nella fascia 25-29 anni (+7,4 punti percentuali) (Figura 1.8.5.3).

Violazioni per produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope e per l'associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti (Art. 73 e art. 74 D.P.R. 309/1990)

Gli articoli 73 e 74[548] del D.P.R. 309/90 riguardano rispettivamente la produzione, il traffico e la detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope e l'associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti, disponendo, nel caso di violazioni, sanzioni di tipo penale a carico dei soggetti che pongono in essere comportamenti illeciti.
Le denunce all'Autorità giudiziaria nel 2021 sono state pari a 30.083 con una diminuzione del 5 per cento rispetto all'anno 2020[549].
La composizione percentuale per genere delle denunce, in relazione a questo tipo di reati, mostra che vi sono rilevanti differenze. Infatti, nell'anno 2021, l'incidenza percentuale del genere maschile

[547] Si tratta del sistema informativo del Ministero dell'Interno. Si evidenzia che non tutte le segnalazioni sono corredate da tali informazioni: risultano mancanti il 69%, l'86% e l'80% delle informazioni riferite rispettivamente a stato civile, titolo di studio e condizione lavorativa. Pertanto, l'analisi riportata fa riferimento soltanto alle informazioni fornite.
[548] I reati di cui all'art. 73 assorbono l'89,7 per cento delle denunce; la restante parte, pari a circa il 10 per cento, si riferisce invece a quelli previsti dall'art. 74. Rispetto al provvedimento adottato il 67 per cento dei denunciati è stato tratto in arresto, mentre il 33% ha mantenuto lo stato di libertà.
[549] I dati riportati sono da considerarsi in continuo aggiornamento, anche a più anni di distanza dalla data di riferimento; la loro provvisorietà è tanto maggiore quanto più la data di divulgazione è vicina al periodo di riferimento. Si tratta del continuo e successivo inserimento di tutti o parte degli atti relativi al procedimento.

è marcatamente prevalente rispetto a quella del genere femminile (91,8 per cento maschi, 8,2 per cento femmine), confermando, in linea di massima, la composizione dell'anno precedente.
Se si analizzano le denunce 2021 rispetto alla tipologia di sostanza stupefacente (Figura 1.8.5.4), si osserva che quelle per gli illeciti relativi alla cannabis rappresentano il 41 per cento del totale; invece, quelle riguardanti la cocaina e l'eroina sono pari rispettivamente al 45 per cento e all'8 per cento del totale[550]. I dati analizzati pongono in evidenza che le denunce relative alla cocaina/crack costituiscono la maggiore percentuale di denunce rispetto a quelle per le altre tipologie di stupefacenti; la maggiore presenza del genere maschile rispetto a quello femminile si ha per le denunce relative alla cannabis (93 per cento maschi; 7 per cento femmine).
La composizione per genere delle denunce per l'anno 2021, per tipologia di sostanza stupefacente, viene illustrata nella Figura 1.8.5.5. Come riportato nei due grafici, per il genere maschile c'è una prevalenza di denunce riguardanti reati riferiti a cannabis (42 per cento del totale) e cocaina (44 per cento); per quello femminile le denunce riguardano in misura prevalente i reati relativi alla cocaina (49 per cento del totale) e alla cannabis (35 per cento).

Condanne per reati droga-correlati

Le condanne per reati di droga e reati correlati si riferiscono alle violazioni degli articoli 73 e 74 del D.P.R. 309/90. Nell'anno 2021 le persone condannate con sentenza definitiva per tali reati sono state pari a 12.594. Rispetto al 2020 risulta un incremento del 16 per cento di condanne, con 2.016 condanne in più. Tale incremento potrebbe essere spiegato con l'eliminazione delle restrizioni alla mobilità adottate determinate dal contenimento dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19. La maggioranza dei condannati in via definitiva nel 2021 è di genere maschile (circa il 92%).
La maggiore percentuale di condannati si ritrova nelle fasce di età 25-34 anni per i maschi e 35-54 anni per le femmine. In particolare, nella fascia di età 25-34 anni la percentuale dei maschi supera le femmine (maschi 33,8 per cento; femmine 28,7 per cento), mentre nella fascia di età 35-54 anni avviene l'inverso, ossia la percentuale riguardante la componente femminile, per numero di condanne, è maggiore di quella maschile (33,7 per cento maschi; 42,3 per cento femmine). Le condanne definitive per la fascia di età compresa tra i 18 e 24 anni vede il genere maschile rappresentato in misura percentualmente maggiore (25,6 per cento maschi; 19,7 per cento femmine). La gran parte delle condanne si concentra nella fascia di età che va dai 18 ai 54 anni (93,1 per cento del totale per i maschi; 90,9 per cento del totale per le femmine). Si osserva invece che le condanne per le persone di età superiore ai 54 anni riguardano in prevalenza le donne (Figura 1.8.5.6).

Consumi di sostanze illegali nella popolazione studentesca

Le informazioni sull'uso di sostanze illegali nella popolazione studentesca sono state tratte dallo studio campionario ESPAD®Italia[551] che viene svolto annualmente e fanno riferimento ai consumi di sostanze stupefacenti tra gli studenti di età compresa tra i 15 e i 19 anni che frequentano le scuole secondarie di secondo grado.

[550] Le denunce complessive sono pari a 30.083.

[551] I dati oggetto di analisi sono frutto di una ricerca campionaria (ESPAD®Italia) attraverso la quale si rilevano le informazioni relative ai consumi psicoattivi alcol, tabacco e sostanze illegali e ad altri comportamenti potenzialmente a rischio, come l'uso di internet e il gioco d'azzardo, tra gli studenti di età compresa tra i 15 e i 19 anni che frequentano le scuole secondarie di secondo grado. Lo studio ESPAD®Italia prende origine dall'omonimo progetto europeo che rappresenta uno studio transnazionale condotto contemporaneamente in 35 Paesi. Essendo condotto ogni anno da oltre 20 anni, ESPAD®Italia rappresenta un solido standard per il monitoraggio permettendo di osservare l'andamento della diffusione di consumi psicoattivi e comportamenti a rischio, nonché di valutare l'effetto di fattori economici, sociali e culturali sui vari aspetti dei fenomeni analizzati. Consente, inoltre, di rispondere alle richieste dell'EMCDDA - European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction.

La **cannabis** è la sostanza maggiormente utilizzata dalla popolazione studentesca, seguono le Nuove Sostanze Psicoattive (New Psychoactive Substances - NPS), i cannabinoidi sintetici, la cocaina, gli allucinogeni, gli stimolanti e gli oppiacei. I consumi nella vita di cocaina, allucinogeni e oppiacei risultano meno diffusi e riguardano il 2,3% degli studenti nel caso della cocaina e l'1,5% per le altre tipologie di sostanze.

L'analisi dei dati statistici è stata svolta per genere e per tipologia di sostanza utilizzata. Per quanto riguarda l'uso di cannabis nel corso del 2021 (24,1% degli studenti di 15-19 anni l'hanno utilizzata), si osserva che la diffusione dei consumi per entrambi i generi aumenta progressivamente con l'aumentare dell'età: si passa da una percentuale media tra i due generi del 5 per cento tra i quindicenni, al 26,8 per cento tra i diciannovenni. I ragazzi consumano più delle coetanee soprattutto nelle fasce che corrispondono alla maggiore età (18-19 anni + 9,7 punti percentuali).

Per quanto riguarda la frequenza nell'utilizzo di cannabis da parte degli studenti - fermo restando che l'uso di sostanze psicoattive è generalmente più diffuso tra gli studenti di genere maschile - nelle prime due tipologie di frequenza (1-2 volte, 3-9 volte) si osserva che la componente femminile è maggiormente rappresentata, mentre risulta che nelle fasce di consumo 10-19 volte e 20 o più volte si collocano soprattutto i maschi (Figura 1.8.5.7 e Figura 1.8.5.8).

Il consumo di **nuove Sostanze Psicoattive (NPS)**, che comprendono i cannabinoidi sintetici, la salvia divinorum, gli oppioidi sintetici, la ketamina e i catinoni sintetici, vede una maggiore diffusione, sia per maschi che per le femmine, della categoria dei cannabinoidi sintetici (conosciuti anche come Spice). Il consumo almeno una volta nella vita di queste sostanze (cannabinoidi sintetici), ad eccezione di una sostanziale stabilizzazione tra il 2015 e il 2017, mostra un andamento decrescente. L'uso di tutte queste sostanze è riferito in maggiore percentuale agli studenti di sesso maschile (Figura 1.8.5.9).

Nel 2021, sono stati soprattutto gli studenti di genere maschile a fare uso di cannabinoidi sintetici con un rapporto di genere di 1,6. Tendenzialmente il consumo cresce gradualmente all'aumentare dell'età passando dallo 0,7% dei 15enni al 4,4% dei 19enni. La categoria maggiormente diffusa è quella dei cannabinoidi sintetici. Seguono la ketamina, Salvia Divinorum, gli oppioidi sintetici, e, infine, i catinoni sintetici. Per quanto riguarda i cannabinoidi sintetici, si osserva che la maggiore percentuale di consumatori nell'ultimo anno, è costituita da maschi tra i diciannove e i diciotto anni che rappresentano rispettivamente il 6,3% e il 4,8% degli studenti di 15-19 anni; la maggior percentuale di consumatrici si ha invece a 18 anni (3,3 per cento delle studentesse di 15-19 anni). Tra i consumatori, la maggior parte degli studenti ha utilizzato i cannabinoidi sintetici 1- 2 volte nel corso dell'ultimo anno (32,9 per cento i maschi e 51,6 per cento le femmine) e soprattutto i maschi 3-9 volte (30,6 per cento).

Per quanto riguarda il consumo di cocaina (Figura 1.8.5.10), nell'anno 2021 si evidenzia che soprattutto per i maschi l'uso aumenta con il crescere dell'età. Differenziando per genere, pur considerando le diverse proporzioni che caratterizzano i due generi, l'andamento crescente risulta meno evidente tra le studentesse i cui consumi decrescono dopo i 17 anni; i consumi comunque risultano superiori tra gli studenti di genere maschile.

Il maggior consumo di **cocaina** si ha per gli studenti diciannovenni; per tale età si riscontra un maggiore utilizzo tra i maschi (3,1 per cento), rispetto alle femmine (0,8 per cento). Tale aspetto, seppure con percentuali più basse, si ravvisa per quasi tutte le età, fatta eccezione per i 17enni.

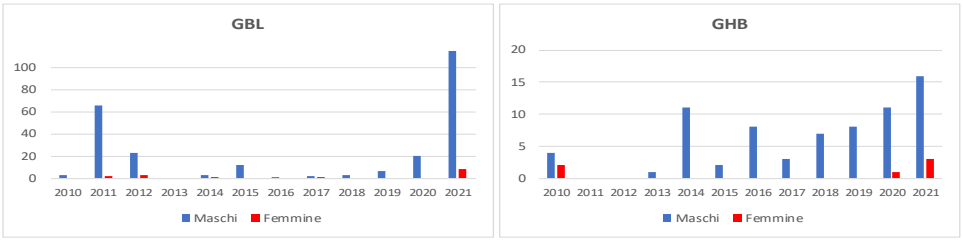
Il consumo di **sostanze stupefacenti stimolanti** (Figura 1.8.5.11) fa riferimento all'utilizzo di amfetamine, ecstasy, GHB, MD e MDMA. Nel 2021 le sostanze stimolanti registrano un maggior consumo tra gli studenti di genere maschile di 16 e 18 anni e tra le ragazze diciassettenni. In generale il rapporto di genere è di poco superiore in favore dei ragazzi (M/F=1,2) ma raggiunta la maggiore età diventa quasi doppio (M/F=1,8).

Il consumo di **sostanze allucinogene** (Figura 1.8.5.12) nel corso del 2021 ha interessato soprattutto gli studenti di genere maschile con un rapporto di genere complessivo pari a 1,6. Sono i ragazzi di 16 anni e le ragazze di 17 a riferire consumi superiori di questo tipo di sostanza.
Per quanto riguarda gli **oppiacei** invece il consumo si concentra soprattutto tra gli studenti di 16 anni (1,2 per cento) e tra le studentesse di 15 e 17 anni (0,4 per cento) (Figura 1.8.5.13).

***Riquadro I.VIII.V - I consumi di GHB/GBL: un fenomeno in espansione*[552]**

Il GHB o acido gamma-idrossibutirrato è comunemente conosciuto come "Ecstasy liquida": si presenta come una polvere incolore o un liquido quasi inodore e dal sapore poco riconoscibile. Il GBL (gammabutirrolattone) e il BDO (1,4-Butandiolo) sono precursori del GHB, sono sostanze idrosolubili e possono essere facilmente aggiunte alle bevande, anche all'insaputa dell'assuntore: per questo motivo, sono anche note come "droghe dello stupro".
Nonostante la sua pericolosità, il GHB è una sostanza relativamente facile da ottenere, anche tramite kit reperibili su Internet. Questa viene utilizzata in particolar modo fra i giovani adulti, soprattutto in contesti di aggregazione come discoteche, festival e nightclub, tanto da essere annoverata fra le "party drugs" insieme ad amfetamine e metamfetamine.
Nel 2021 sono state denunciate per il GBL 123 persone di cui 115 maschi e 8 femmine, mentre invece per il GHB 19 persone (16 maschi e 3 femmine). Rispetto all'anno precedente il numero delle denunce per GBL è più che quintuplicato (+515%); quello per GHB del 58 per cento.

Figura I.VIII.V.1 - Denunce per GBL e GHB - Anni 2010-2021



Fonte: Dipartimento delle Politiche antidroga PCM

Lo studio ESPAD®Italia ha permesso di approfondire il fenomeno soprattutto con riguardo ai consumi da parte di studenti e studentesse.
Dal questionario emerge che la percezione del rischio associata al consumo di sostanze come il GHB risulta molto elevata fra gli studenti: il 62,9% ritiene che anche il solo provarle comporti un rischio elevato e l'11,3% moderato. Il 3,6% afferma che il loro consumo sia poco o per nulla rischioso, mentre oltre un quinto del campione non ha un'opinione a tale proposito (22,2%). Fra le ragazze si osserva una percentuale maggiore di quante affermano che sia molto pericoloso utilizzare sostanze come il GHB e, fra i ragazzi, di quanti non sanno esprimere un'opinione a riguardo.
Nel corso del 2021, l'Italia ha partecipato alla "Web Survey on Drugs: pattern of use", uno studio supportato e coordinato dall'EMCDDA[553]. Da tale studio è emerso che tra i consumatori rispondenti nel 2021, il 2,9% ha riferito di aver utilizzato GHB almeno una volta nel corso della vita: il 70% è di genere maschile e il 30% di genere femminile; il 29,5% ha tra i 18 e i 25 anni, il 45,9% tra 26 e 35 anni e il restante 24,6% almeno 36 anni.

[552] Per ulteriori approfondimenti il riferimento è alla Relazione annuale 2022, pag. 184 e ss. - Fonte dati: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Fisiologia Clinica (CNR-IFC)
[553] I dati sono stati raccolti tramite uno studio online rivolto esclusivamente ai consumatori di droghe nei diversi Paesi europei, con l'obiettivo di stimare i pattern di uso e le dimensioni del mercato della droga in Europa.

Eccessi alcolici

Dalle informazioni tratte dallo studio campionario ESPAD®Italia 2021 risulta che quasi 2 milioni di studenti in Italia di età compresa fra i 15 e i 19 anni, pari al 75,9% del totale, ha consumato almeno una bevanda alcolica nella vita, il 70,8%, oltre 1 milione 800 mila ragazzi, lo ha fatto nei 12 mesi precedenti la ricerca e il consumo nel mese è riferito dal 62,2%, corrispondente a 1 milione 600 mila studenti, senza alcuna differenza di genere. Il 4,4% degli studenti, 113 mila 15-19enni, ha consumato bevande alcoliche 20 volte o più nell'ultimo mese, con un rapporto di 1,7 in favore dei ragazzi (M=5,6%; F=3,2%) (Figura 1.8.5.14).

Il tabacco e le sigarette elettroniche

Dallo studio ESPAD®Italia del 2021 emerge che oltre 1 milione e 500 mila studenti in Italia di età compresa fra i 15 e i 19 anni, pari al 61% del totale, ha fumato almeno una sigaretta nella vita con prevalenze di poco superiori tra le studentesse (M=59,2%; F=62,9%); il fumo tradizionale nel 2021 ha coinvolto 1,1 milioni di ragazzi (42,6%: M=39,9%; F=45,3%) e più di 550 mila studenti, il 21,6%, hanno riferito di aver fumato almeno una sigaretta al giorno nell'ultimo anno. Il consumo quotidiano di tabacco nell'anno è un comportamento che ha coinvolto in misura simile entrambi i generi (M=22,5%; F=20,7%). Sono un terzo del campione, invece, quelli che hanno fumato tabacco nel mese in cui hanno preso parte allo studio, oltre 854 mila studenti (33,1%: M=31,8%; F=34,4%) (Figura 1.8.5.15).

Il consumo quotidiano di sigarette è maggiormente diffuso tra i ragazzi e le ragazze di 18 e 19 anni. Dallo studio emerge invece che le studentesse di 16 anni fumano più dei loro coetanei.

Il 59 per cento delle ragazze consuma non più di cinque sigarette al giorno mentre è molto più ampia la fascia del consumo giornaliero per i ragazzi (16,3 per cento dei maschi consuma tra le 11 e le 20 sigarette al giorno a fronte del 9,6 per cento delle femmine) (Figura 1.8.5.16).

L'utilizzo di psicofarmaci senza prescrizione medica

Dal questionario emerge che il 10,5% degli studenti di 15-19 anni in Italia (270 mila ragazzi), ha assunto psicofarmaci per l'iperattività/attenzione, per dimagrire, per dormire/rilassarsi e/o per regolare l'umore senza prescrizione medica almeno una volta nella vita (M=5,9%; F=15,6%) e il 6,6%, ossia 171 mila studenti, lo ha fatto nei 12 mesi antecedenti lo svolgimento dello studio (M=3,5%; F=10,2%). 102 mila ragazzi hanno utilizzato psicofarmaci non prescritti nel mese precedente alla compilazione del questionario (4%: M=2%; F=6,2%) e l'1,1%, 28mila 15-19enni, li ha utilizzati frequentemente, 10 o più volte negli ultimi 30 giorni (M=0,7%; F=1,6%).

I trend di consumo sono stati in tendenziale aumento per un decennio: nel 2017, si sono registrati i valori più alti per tutte le tipologie di consumo; gli stessi sono poi diminuiti sino al 2020 (Figura 1.8.5.17). Nell'ultima rilevazione, rispetto all'anno della pandemia da Covid-19, è aumentata la prevalenza del consumo[554]. Il confronto con la rilevazione per l'anno 2020 non risulta possibile per la copertura non completa nell'anno della pandemia per cui i dati emersi dallo studio non possono ritenersi completamente confrontabili con quelli degli anni precedenti[555].

I farmaci non prescritti maggiormente utilizzati sono quelli per dormire, seguiti da, quelli per l'umore, per le diete e per l'attenzione. Dallo studio emerge che l'utilizzo di farmaci non prescritti, per tutte le tipologie analizzate, si riferisce prevalentemente alle studentesse (Figura 1.8.5.18).

Le dipendenze nelle nuove generazioni: cyberbullismo, gaming e gioco d'azzardo[556].

[554] Per approfondimenti si veda la Relazione annuale, anno 2022, pag. 202 e ss.

[555] Si faccia anche riferimento a quanto riportato nella Relazione a pag. 149.

[556] Per approfondire questa tematica si consulti la Relazione anno 2022 - Pag. 206 e ss.

Si tratta di dipendenze di tipo comportamentale in relazione alle quali sono state richieste ai ragazzi, nel questionario somministrato per lo studio ESPAD®Italia del 2021, informazioni relativamente a tali fenomeni e analizzati i dati emersi anche in relazione al genere.

Il **cyberbullismo** fa riferimento a qualsiasi comportamento praticato da individui singoli o gruppi mediante un supporto digitale, finalizzato a infliggere danno o disagio ad altri.

Nel corso del 2021, il 46,2 per cento degli studenti riferisce di essere stata vittima di cyberbullismo (44,2 per cento dei maschi e 47,8 per cento delle femmine); il 28,8 per cento dichiara, invece di esserne stato autore (M=30,6 per cento; F=26,9 per cento).

Nell'anno 2021, se fra le vittime si riscontra una maggiore prevalenza di genere femminile, fra gli autori; invece, sono soprattutto gli studenti di genere maschile a riferire di aver posto in essere episodi di cyberbullismo (Figura 1.8.5.19).

Il **gaming** fa riferimento ad un uso eccessivo in termini di tempo impiegato da parte dei ragazzi nell'utilizzo dei videogiochi, rappresentando una vera e propria dipendenza. Il gaming è un comportamento che attrae maggiormente i ragazzi (M=89 per cento; F=47per cento) e le fasce di età più basse (15 e 16 anni), passando, per i maschi, dal 90,3 per cento dei 15enni all'84,7 per cento dei 19enni; le ragazze maggiormente interessate all'uso dei videogiochi sono soprattutto le 15enni (56,5 per cento). Analizzando il trend temporale di utilizzo dei videogiochi negli ultimi 12 mesi si osserva un aumento delle percentuali di giocatori (Figura 1.8.5.20).

Per **gioco d'azzardo** si intende una scommessa di denaro su di un determinato evento[557] il cui esito dipende interamente dal caso. La prevalenza di gioco d'azzardo nella vita, fra gli studenti di 15-19 anni, è passata dal 51,6% nel 2009 al 50,1% nel 2021 e, dal 2018, la percentuale risulta in aumento. Al contrario, la prevalenza di gioco nell'anno è diminuita rispetto al dato rilevato nel 2019 (45,2%) e si attesta al 42% nel 2021.

Analizzando le differenze di genere, la percentuale di ragazzi che giocano d'azzardo tende ad aumentare all'aumentare dell'età passando dal 38,4 per cento fra i 15enni al 60,3 per cento fra i 19enni Figura (1.8.5.21).

Utenti in carico e trattamenti erogati dai servizi pubblici per le dipendenze[558]

L'assistenza alle persone tossicodipendenti è assicurata da un sistema integrato di servizi pubblici e del Privato Sociale, nonché dal volontariato e dell'associazionismo. In Italia, le strutture dei servizi pubblici per le dipendenze (SerD) sono 574, dislocati in 614 sedi ambulatoriali. Gli utenti assistiti nei SerD nell'anno 2021 sono stati complessivamente 123.871, dei quali dei quali 15.653 sono nuovi utenti (12,6 per cento) e 108.218 risultano già in carico dagli anni precedenti (87,4 per cento). L'85,5 per cento degli utenti totali è di genere maschile, con un rapporto di genere M/F pari a 5,9.

I nuovi utenti, la cui età media è pari a 33,9 anni, sono mediamente più giovani di circa 9 anni di quelli già in carico (età media 42,9). La differenza rispetto all'età media è superiore nei maschi (nuovi 34,1; già in carico 43,2) (Tavola 1.8.5.2).

Per quanto riguarda il numero degli utenti tossicodipendenti trattati nei SerD, la maggiore frequenza di uomini trattati si rinviene nella fascia di età da 50 ai 54 anni, mentre le donne sono più numerose nella fascia di età che va dai 35 a 39 anni. Gli uomini dai 30 ai 54 anni rappresentano il 68,8 per cento degli utenti maschi complessivamente trattati, mentre nello stesso intervallo di

[557] Rientrano nei giochi d'azzardo i giochi con le carte (come il poker e il black jack), i giochi da casinò, le slot machine, il Bingo, le lotterie (compreso il Lotto, il Superenalotto e i Gratta&Vinci) e le scommesse sportive.

[558] La raccolta e l'analisi dei dati sui servizi e sull'utenza dei Servizi per le dipendenze patologiche (SerD) sono gestite a livello nazionale dal Ministero della Salute e a livello locale dalle singole Regioni e PA. Per approfondimenti questa tematica si consulti la Relazione anno 2022 - pag. 330 e ss.

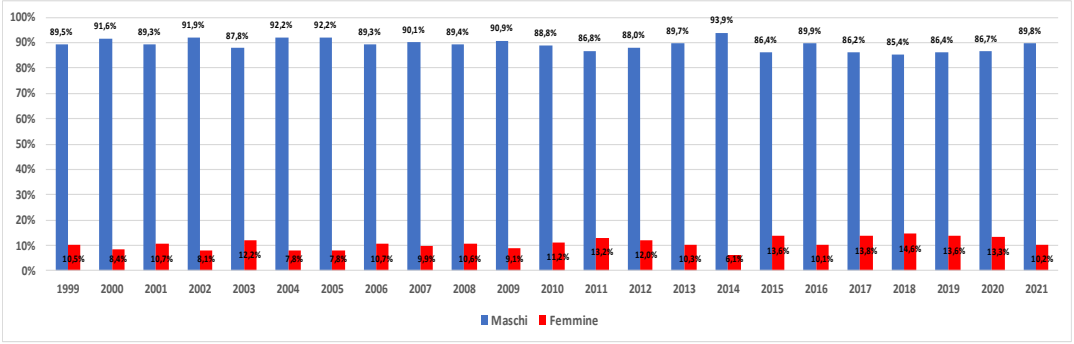
età rientrano il 63,7 per cento delle donne complessivamente trattate. Tra i maschi il tasso di assistiti è stato di 367 soggetti ogni 100.000 abitanti contro i 59 delle femmine.

Percentuale di decessi direttamente droga-correlati per genere e classi di età

La percentuale di decessi direttamente correlati alle tossicodipendenze viene illustrato nella Figura 1.8.5.22 che riproduce la serie storica 1999-2021, evidenziando le differenze di genere. Si osserva che, a livello complessivo, il numero dei decessi è diminuito in misura significativa nel corso del tempo e fino al 2016, aumentando nuovamente nei 3 anni successivi per osservare, una diminuzione di oltre il 20 per cento nel 2020 ed una ulteriore riduzione, infine, nel 2021 del 5 per cento.

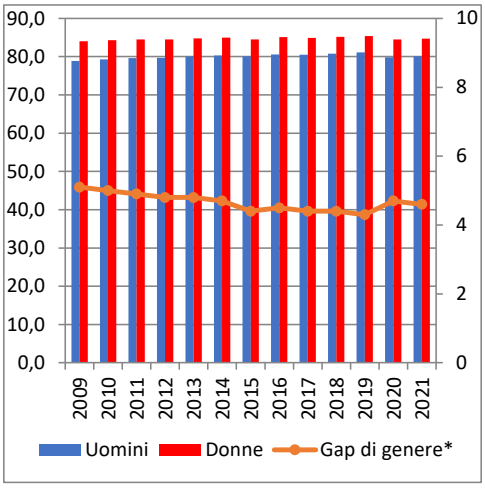
Se si analizzano i decessi con riferimento al genere, si rileva che il numero degli uomini deceduti supera di gran lunga quello delle donne (nel 2021 maschi 263, femmine 30), rispecchiando la maggiore numerosità di tossicodipendenti di sesso maschile. Guardando al 2021 si osserva una rilevante diminuzione dei decessi di genere femminile rispetto al 2020 (-27 per cento) mentre, sempre in termini percentuali, la diminuzione dei decessi dei maschi risulta di poco inferiore rispetto all'anno precedente (-1 per cento). Nell'anno 2021, il 33,8% dei decessi per overdose ha coinvolto persone di 40-49 anni e il 28,3% di 50 anni o più; sono invece quasi il 14% i decessi riguardanti giovani consumatori con meno di 30 anni.

Figura 1.8.5.22 - Numero assoluto di decessi direttamente droga-correlati per genere - Serie storica 1999-2021



Fonte: Dipartimento Politiche antidroga PCM

Figura 1.8.1.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2021.

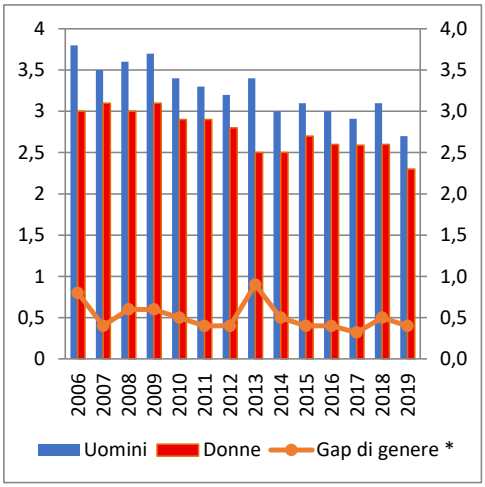


(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

2021 è una stima preliminare

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

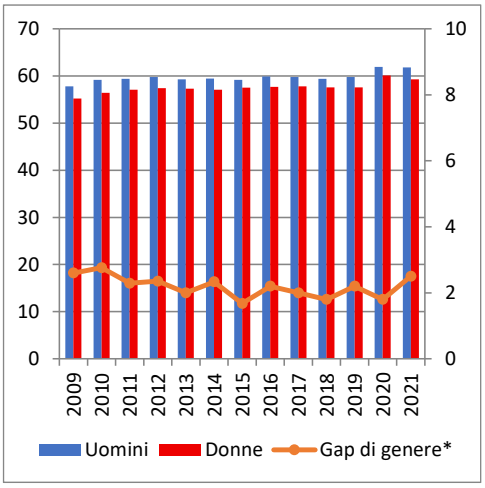
Figura 1.8.1.2 Mortalità infantile – decessi nel primo anno di vita per 1000 nati vivi. Anni 2006-2019.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte.

Figura 1.8.1.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2021.

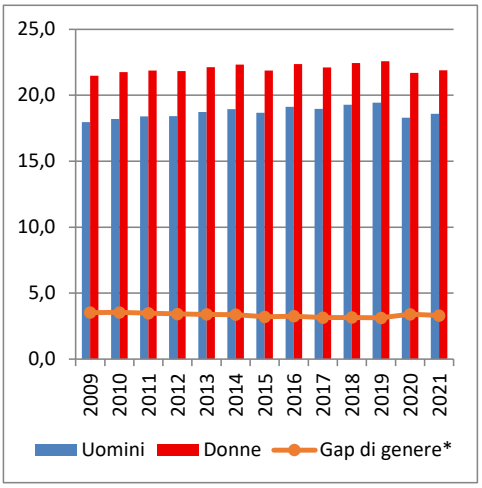


(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

2021 è una stima preliminare

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.4 Speranza di vita a 65 anni (numero medio di anni). Anni 2009-2021

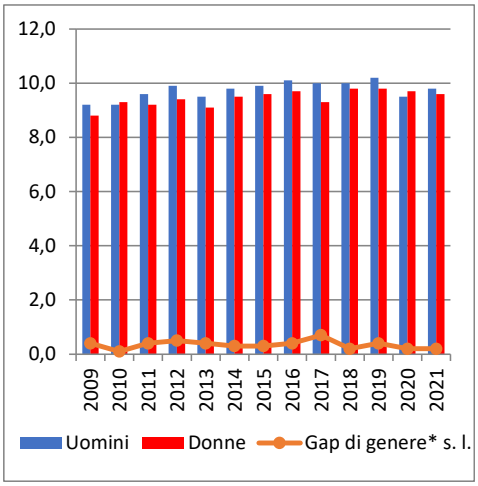


(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

2021 è una stima preliminare

Fonte: Istat, Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso

Figura 1.8.1.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2009-2021.

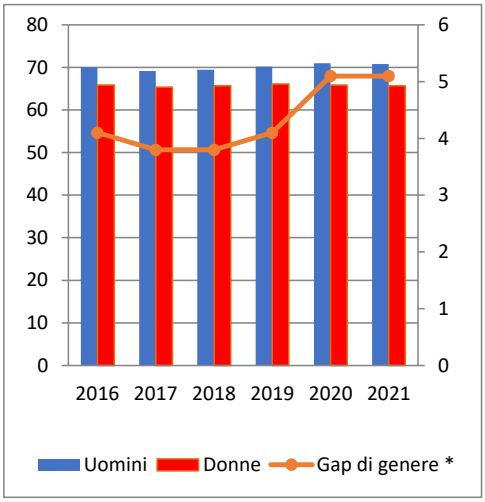


(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

2021 è una stima preliminare

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti sulla vita quotidiana.

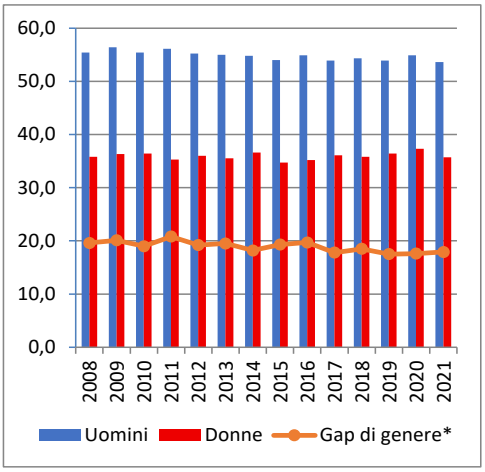
Figura 1.8.1.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

Figura 1.8.1.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese. Anni 2008-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

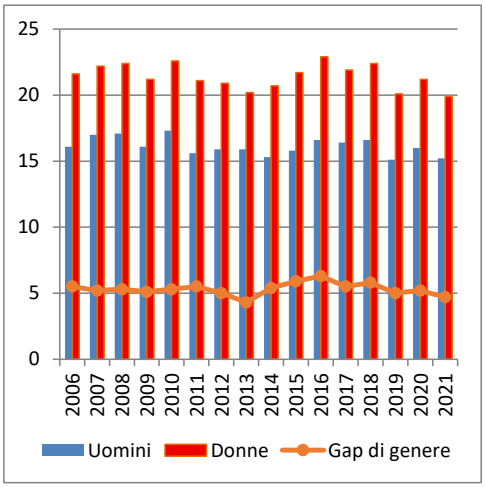
Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

Tavola 1.8.1.8 Percentuale di persone sotto peso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2021

Anni		Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
2015	Uomini	0,5%	0,7%	0,9%	0,4%	**0,7%**
	Donne	2,0%	4,3%	6,8%	7,6%	**5,2%**
2016	Uomini	0,5%	0,7%	0,6%	0,3%	**0,6%**
	Donne	2,2%	4,1%	7,1%	8,5%	**5,5%**
2017	Uomini	0,5%	0,8%	1,0%	0,4%	**0,8%**
	Donne	2,5%	4,2%	6,7%	8,2%	**5,3%**
2018	Uomini	0,5%	1,0%	0,9%	0,4%	**0,8%**
	Donne	2,5%	3,9%	6,4%	8,6%	**5,3%**
2019	Uomini	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	**0,8%**
	Donne	2,8%	3,7%	6,1%	7,7%	**5,1%**
2020	Uomini	0,9%	0,8%	0,8%	0,5%	**0,8%**
	Donne	2,5%	3,7%	6,5%	8,1%	**5,2%**
2021	Uomini	1,0%	1,1%	0,9%	0,6%	**0,9%**
	Donne	2,1%	3,9%	5,3%	7,3%	**4,7%**

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

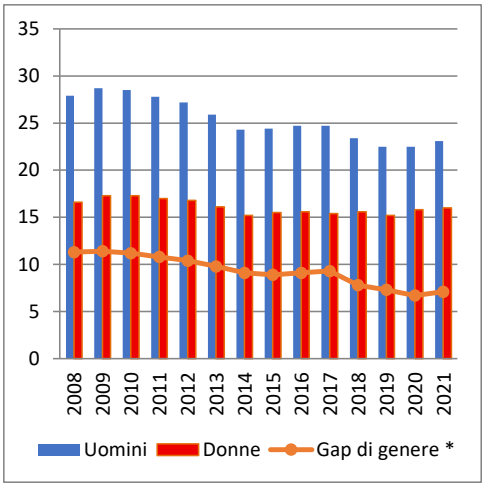
Figura 1.8.1.8 Proporzione standardizzata di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale delle persone di 3 anni e più. Anni 2006-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

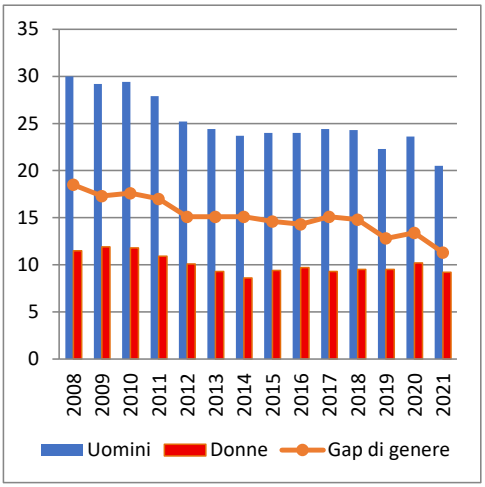
Figura 1.8.1.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2008-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

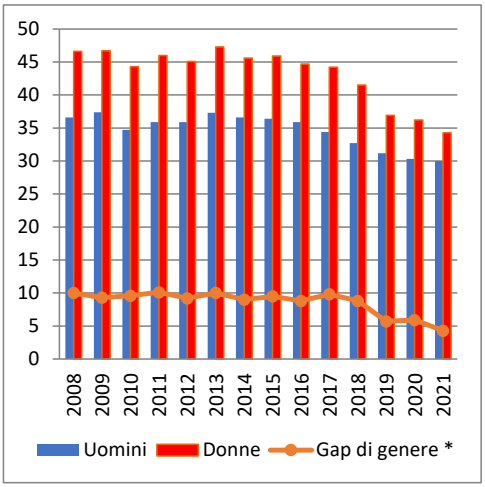
Figura 1.8.1.10 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. 2020 è una stima preliminare

Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

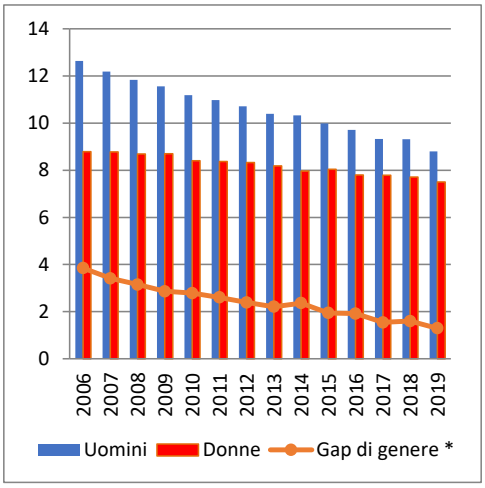
Figura 1.8.1.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

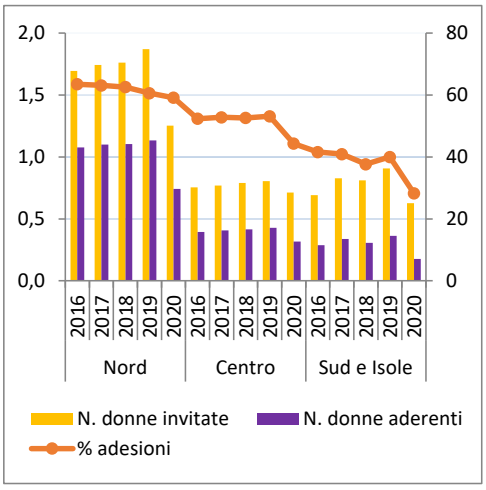
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2019.



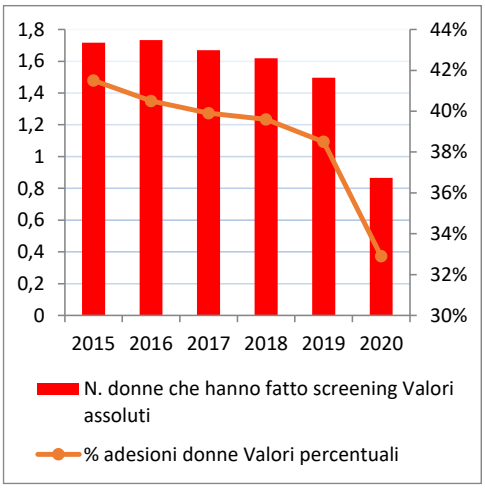
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte

Figura 1.8.1.13 Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni). Anni 2016-2020.



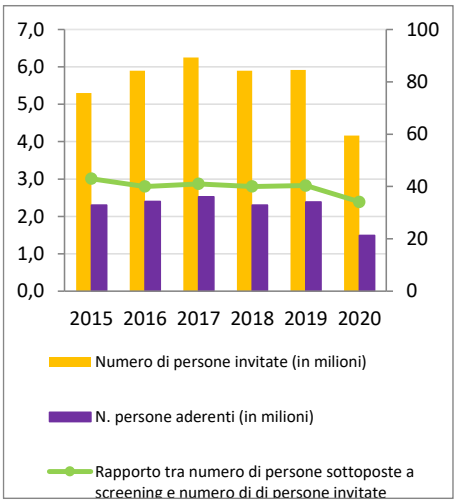
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2020.

Figura 1.8.1.14 Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2020.



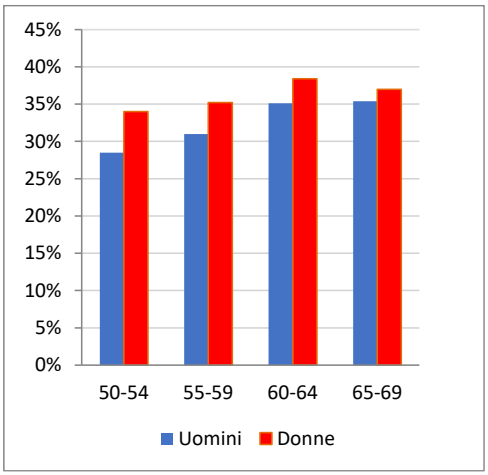
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2020

Figura 1.8.1.15 Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2020.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2020

Figura 1.8.1.16 Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2020.



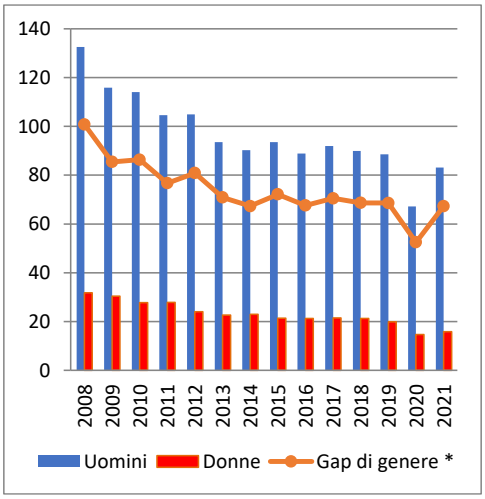
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2020

Tavola 1.8.1.2 Nuove diagnosi di HIV late presenter, per genere. Anni 2008-2020.

Anno	Genere	Numero di nuove diagnosi con CD4 riportato	Numero di diagnosi CD4< 350 cell/µL	Rapporto tra il numero di diagnosi CD4<350 e il numero di diagnosi con CD4 riportato
		Valori assoluti		*Valori percentuali*
2008 a.	Uomini	1.195	609	50,96
	Donne	460	262	56,96
	Totale	1.656	871	52,60
2009 b.	Uomini	2.163	1.119	51,73
	Donne	713	398	55,82
	Totale	2.876	1.517	52,75
2010 c.	Uomini	2.271	1.186	52,22
	Donne	749	412	55,01
	Totale	3.020	1.598	52,91
2011	Uomini	2.188	1.186	54,20
	Donne	747	419	56,09
	Totale	2.935	1.605	54,68
2012	Uomini	2.581	1.381	53,51
	Donne	704	424	60,23
	Totale	3.285	1.805	54,95
2013	Uomini	2.325	1.314	56,52
	Donne	683	400	58,57
	Totale	3.008	1.714	56,98
2014	Uomini	2.366	1.240	52,41
	Donne	636	362	56,92
	Totale	3.002	1.602	53,36
2015	Uomini	2.111	1.126	53,34
	Donne	616	359	58,28
	Totale	2.727	1.485	54,46
2016	Uomini	2.038	1.113	54,61
	Donne	635	373	58,74
	Totale	2.673	1.486	55,59
2017	Uomini	2.052	1.145	55,80
	Donne	658	367	55,78
	Totale	2.710	1.512	55,79
2018	Uomini	1.782	1.007	56,51
	Donne	518	306	59,07
	Totale	2.300	1.313	57,09
2019	Uomini	1.778	1.046	58,83
	Donne	446	260	58,30
	Totale	2.224	1.306	58,72
2020	Uomini	975	569	58,36
	Donne	248	165	66,53
	Totale	1.223	734	60,02

Fonte: Elaborazioni su dati Ministero delle Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV- aggiornamento 2021.

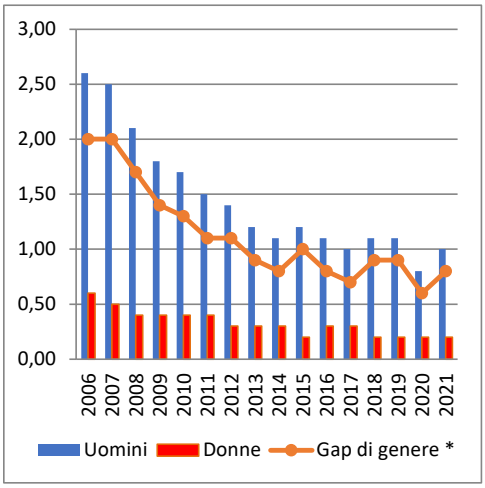
Figura 1.8.1.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile

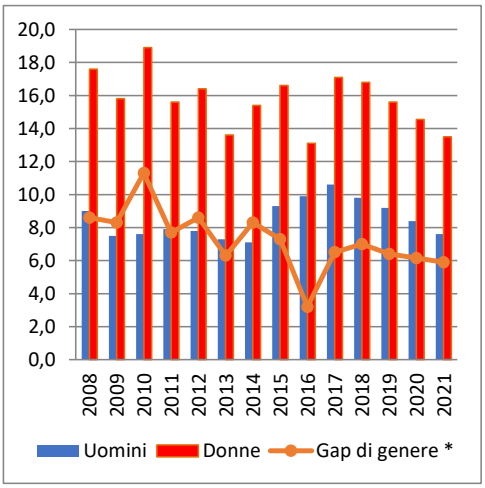
Figura 1.8.1.18 Tassi di mortalità per incidenti stradali standardizzati all'interno della classe di età 15-34, per 10.000 residenti. Anni 2006-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile.

Figura 1.8.1.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana". Il dato per l'anno 2020 è stato stimato

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana"

Tavola 1.8.2.1 - Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2020

Italia	ACUTI				RIABILITAZIONE				LUNGODEGENZA	
	Regime ordinario		Regime diurno		Regime ordinario		Regime diurno			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2015	100,08	106,36	32,51	34,77	4,93	5,49	0,69	0,44	1,55	2,06
2016	98,69	104,39	30,77	32,83	4,93	5,52	0,65	0,41	1,48	1,93
2017	98,57	103,69	28,71	30,70	4,92	5,46	0,62	0,39	1,39	1,85
2018	97,14	101,93	27,89	29,77	4,87	5,40	0,57	0,37	1,37	1,82
2019	95,61	99,51	27,92	29,35	4,90	5,38	0,57	0,37	1,39	1,85
2020	79,53	82,25	19,89	21,47	3,80	4,06	0,37	0,25	1,08	1,34

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.2.2 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime ordinario, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2020

Acuti in regime ordinario												
ANNI	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	99,65	101,66	97,74	99,68	96,65	97,43	96,50	97,40	97,83	97,44	81,32	80,59
Valle d'Aosta	121,70	127,41	113,65	117,47	112,43	110,19	114,26	110,58	115,75	110,02	97,25	95,58
Lombardia	100,60	105,76	99,03	103,91	98,00	101,99	96,03	100,01	92,11	96,08	76,75	77,77
P.A. Bolzano	109,57	122,65	104,67	117,79	106,43	117,22	104,12	116,46	103,17	112,75	90,17	99,03
P.A. Trento	93,07	103,89	91,54	102,53	91,82	99,30	90,23	95,60	91,06	97,90	79,00	80,76
Veneto	88,53	99,23	92,02	101,24	95,59	103,05	95,51	102,10	95,65	101,82	83,32	87,21
Friuli V.G.	98,56	105,84	101,92	110,86	104,17	110,01	105,14	110,52	105,41	109,72	92,32	95,04
Liguria	104,88	109,91	104,07	107,78	113,20	113,05	112,59	111,47	113,94	112,18	91,78	89,78
Emilia Romagna	106,77	114,51	106,18	112,01	110,58	116,75	109,35	115,59	108,33	113,83	92,51	95,62
Toscana	97,67	103,79	95,90	101,89	97,16	103,21	96,67	102,19	98,22	103,38	82,72	86,64
Umbria	117,83	121,04	111,82	116,44	111,73	116,30	109,12	113,38	105,81	110,38	90,78	92,40
Marche	104,61	108,19	104,92	106,25	104,13	106,32	106,52	107,44	103,72	104,83	86,16	86,80
Lazio	91,06	102,77	90,14	100,31	89,15	98,56	87,93	96,63	83,30	88,00	77,20	81,19
Abruzzo	109,19	112,60	110,16	112,02	108,53	109,98	108,87	108,76	103,09	103,91	88,70	88,20
Molise	116,11	117,80	113,44	113,08	111,43	109,80	102,46	104,92	102,34	102,36	83,22	81,89
Campania	101,84	107,39	99,02	105,57	94,82	101,75	90,17	97,10	89,49	96,17	69,93	76,42
Puglia	113,68	118,20	109,87	114,89	107,94	111,97	106,42	109,59	103,84	106,49	80,34	82,46
Basilicata	103,64	104,34	101,46	103,09	101,58	101,86	98,68	100,77	98,34	98,32	74,28	75,76
Calabria	94,61	98,84	92,44	94,72	92,16	95,60	92,36	95,26	92,64	93,26	66,16	69,77
Sicilia	93,08	98,27	90,46	94,83	89,50	94,66	87,51	92,22	87,03	90,90	69,29	73,42
Sardegna	108,94	116,33	105,45	111,65	103,06	108,47	100,84	106,85	97,78	102,22	80,28	82,41
ITALIA	**100,08**	**106,36**	**98,69**	**104,39**	**98,57**	**103,69**	**97,14**	**101,93**	**95,61**	**99,51**	**79,53**	**82,25**

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.2.3 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime diurno, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2020

Acuti in regime diurno												
ANNI	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	28,18	31,50	27,83	30,53	26,88	29,64	27,20	29,41	27,79	29,78	19,38	21,61
Valle d'Aosta	55,62	58,28	45,56	46,27	39,60	44,45	39,57	45,17	36,89	43,80	19,91	26,93
Lombardia	19,69	22,63	19,76	22,67	19,44	22,01	19,60	21,67	22,72	24,14	14,17	16,01
P.A. Bolzano	31,74	31,42	30,91	30,16	30,35	29,28	29,96	28,73	30,01	28,64	21,27	21,32
P.A. Trento	46,22	46,28	42,52	42,28	42,05	39,05	42,25	35,94	40,84	34,06	30,77	26,64
Veneto	27,97	29,28	24,47	27,02	20,33	23,66	20,15	23,19	21,12	23,63	16,52	18,87
Friuli V.G.	27,92	30,76	28,43	29,50	28,12	28,19	28,07	27,99	26,60	27,46	21,23	22,30
Liguria	47,74	50,92	47,20	50,42	36,48	41,88	35,24	41,84	36,34	41,09	27,31	31,44
Emilia Romagna	30,63	35,52	29,41	33,30	23,44	26,70	23,93	26,48	24,77	26,39	17,99	19,77
Toscana	32,90	33,61	31,77	32,70	31,66	32,01	31,86	31,62	31,85	30,65	24,29	23,94
Umbria	26,73	28,97	28,07	29,51	29,43	29,74	30,29	30,20	32,15	30,52	21,48	21,40
Marche	31,56	32,69	31,75	32,44	33,94	34,43	33,71	34,10	35,92	35,75	25,93	26,30
Lazio	44,21	44,64	40,93	41,49	39,98	40,94	38,08	40,05	35,52	36,69	28,58	30,20
Abruzzo	34,59	37,72	33,60	36,12	33,69	34,61	32,98	35,00	30,76	33,17	22,36	24,11
Molise	49,92	51,81	40,41	40,02	37,94	38,09	37,07	36,30	35,31	34,55	25,17	24,01
Campania	56,91	58,91	54,29	56,25	50,49	52,67	45,56	47,81	41,75	43,50	28,26	29,03
Puglia	22,64	24,60	17,96	17,60	14,17	14,26	11,77	12,38	10,63	11,57	6,86	8,36
Basilicata	30,02	34,71	29,19	34,70	28,15	31,30	28,30	31,00	26,60	29,31	17,82	21,00
Calabria	34,25	34,58	30,76	31,53	27,47	29,10	26,44	28,26	27,25	29,64	17,49	19,14
Sicilia	23,63	25,60	22,10	24,57	21,43	23,66	21,06	23,68	21,21	24,09	14,54	17,07
Sardegna	44,21	48,73	42,98	46,78	41,56	44,44	42,49	43,48	42,47	42,06	32,12	32,42
ITALIA	**32,51**	**34,77**	**30,77**	**32,83**	**28,71**	**30,70**	**27,89**	**29,77**	**27,92**	**29,35**	**19,89**	**21,47**

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.2.4 Tasso di ospedalizzazione per fasce di età e sesso (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2020

Fasce di età	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 1 anno	449,89	385,00	448,42	383,66	457,39	390,44	452,67	386,38	452,97	393,56	399,10	342,41
Da 1 a 4 anni	73,85	58,21	69,83	54,03	69,81	54,17	69,05	53,73	66,91	52,15	39,78	31,05
Da 5 a 14 anni	37,97	29,74	37,21	28,98	36,46	28,16	35,73	28,00	34,70	27,55	24,26	18,64
Da 15 a 24 anni	37,55	54,10	36,85	52,42	36,69	50,77	35,40	49,55	33,65	47,14	24,65	36,79
Da 25 a 44 anni	39,35	107,13	38,60	106,33	38,17	105,10	36,76	102,93	35,17	99,42	27,63	88,85
Da 45 a 64 anni	87,93	73,45	85,98	72,26	84,71	71,10	83,55	70,45	81,47	68,74	69,59	55,23
Da 65 a 74 anni	200,62	134,02	196,83	131,35	194,72	129,73	192,17	127,34	188,01	124,66	159,07	101,20
75 anni e oltre	328,07	237,48	319,42	230,31	317,60	231,20	309,41	226,42	305,68	222,07	254,25	182,40
Tasso complessivo	**100,08**	**106,36**	**98,69**	**104,39**	**98,57**	**103,69**	**97,14**	**101,93**	**95,61**	**99,51**	**79,53**	**82,25**

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.2.5 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime ordinario, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2020

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime ordinario											
	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	6,99	8,04	6,97	8,02	7,21	8,23	7,55	8,67	7,73	8,88	6,05	6,66
Valle d'Aosta	8,57	10,86	8,45	10,64	8,52	10,00	8,14	10,03	8,29	10,23	5,12	6,71
Lombardia	8,45	9,17	8,32	9,09	8,26	8,96	8,11	8,77	7,97	8,73	6,06	6,30
P.A. Bolzano	5,07	7,59	6,20	8,83	5,49	7,84	5,29	8,27	5,58	7,70	5,02	6,83
P.A. Trento	8,80	8,47	8,73	8,41	7,27	7,37	7,72	7,09	7,59	6,64	5,46	4,48
Veneto	4,55	5,22	4,75	5,43	4,72	5,38	4,77	5,25	4,67	5,27	3,99	4,35
Friuli V.G.	3,04	3,35	3,15	3,57	3,10	3,52	3,06	3,47	3,01	3,54	2,24	2,71
Liguria	7,60	8,90	7,50	8,60	7,47	8,63	7,53	8,69	7,49	8,46	5,50	5,79
Emilia Romagna	3,65	3,69	3,67	3,75	3,73	3,85	3,08	3,25	3,15	3,23	2,53	2,54
Toscana	2,85	2,76	2,82	2,62	2,80	2,56	2,71	2,53	2,69	2,42	2,26	1,88
Umbria	3,55	4,22	3,74	4,35	3,99	4,54	4,26	4,63	4,07	4,67	3,46	3,80
Marche	3,45	3,48	3,63	3,85	3,32	3,58	3,31	3,40	3,37	3,43	2,96	2,86
Lazio	4,88	6,03	4,88	6,21	4,77	6,03	4,53	5,79	4,58	5,57	3,49	4,16
Abruzzo	5,11	5,83	4,98	5,73	5,23	5,72	5,24	5,63	5,22	5,68	4,21	4,66
Molise	5,07	5,28	4,81	5,14	4,77	4,64	4,13	4,33	4,51	4,57	3,46	3,28
Campania	2,88	2,94	2,99	3,02	2,96	3,08	2,92	3,10	3,16	3,13	2,12	2,02
Puglia	4,03	4,00	3,97	3,90	4,01	3,90	4,06	3,94	4,03	3,90	3,20	3,18
Basilicata	5,24	7,01	4,67	6,68	4,51	5,92	4,36	6,22	3,39	4,48	2,26	3,05
Calabria	4,87	5,44	4,40	4,80	4,34	4,64	4,61	4,90	4,74	5,06	3,45	3,91
Sicilia	3,21	3,88	3,28	4,09	3,39	4,03	3,59	4,20	3,79	4,38	2,88	3,44
Sardegna	1,67	2,16	1,64	2,28	1,85	2,26	1,74	2,10	1,75	2,07	1,69	2,04
ITALIA	**4,93**	**5,49**	**4,93**	**5,52**	**4,92**	**5,46**	**4,87**	**5,40**	**4,90**	**5,38**	**3,80**	**4,06**

Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.2.6 Tasso di ospedalizzazione per regione (Ricoveri in regime diurno, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2020

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime diurno											
	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	0,60	0,44	0,56	0,42	0,59	0,44	0,56	0,41	0,62	0,44	0,46	0,32
Valle d'Aosta	0,75	0,52	0,10	0,05	0,06	0,09	0,08	0,14	0,13	0,14	0,03	0,13
Lombardia	0,32	0,20	0,33	0,21	0,27	0,16	0,21	0,14	0,20	0,14	0,14	0,09
P.A. Bolzano	0,52	0,33	0,45	0,34	0,45	0,32	0,34	0,31	0,35	0,24	0,29	0,22
P.A. Trento	1,75	1,03	1,49	0,59	1,72	0,59	1,79	0,82	1,69	1,09	0,89	0,48
Veneto	0,95	0,54	0,87	0,45	0,87	0,47	0,84	0,49	0,82	0,49	0,69	0,43
Friuli V.G.	0,32	0,27	0,37	0,28	0,33	0,20	0,35	0,18	0,23	0,15	0,16	0,10
Liguria	0,73	0,53	0,68	0,53	0,65	0,55	0,47	0,47	0,56	0,44	0,36	0,33
Emilia Romagna	1,11	0,71	0,90	0,54	0,76	0,44	0,57	0,34	0,53	0,33	0,41	0,22
Toscana	0,34	0,18	0,26	0,16	0,22	0,13	0,22	0,14	0,24	0,16	0,17	0,12
Umbria	0,90	0,61	0,71	0,48	0,71	0,42	0,66	0,36	0,64	0,39	0,46	0,21
Marche	0,26	0,23	0,25	0,21	0,21	0,18	0,19	0,17	0,17	0,14	0,07	0,09
Lazio	1,00	0,82	1,06	0,88	1,09	0,86	1,06	0,82	1,06	0,81	0,72	0,54
Abruzzo	0,22	0,11	0,20	0,11	0,13	0,07	0,12	0,08	0,16	0,08	0,10	0,04
Molise	0,69	0,99	0,79	0,90	0,31	0,37	0,33	0,27	0,27	0,30	0,09	0,07
Campania	0,93	0,47	0,98	0,47	0,95	0,47	0,86	0,48	0,94	0,49	0,48	0,29
Puglia	0,49	0,27	0,42	0,22	0,39	0,18	0,29	0,16	0,27	0,15	0,15	0,08
Basilicata	0,71	0,40	0,61	0,35	0,60	0,39	0,39	0,28	0,31	0,20	0,13	0,10
Calabria	0,85	0,69	0,67	0,49	0,67	0,49	0,67	0,48	0,68	0,49	0,35	0,30
Sicilia	0,69	0,41	0,71	0,46	0,79	0,48	0,78	0,51	0,79	0,53	0,46	0,37
Sardegna	0,87	0,35	0,68	0,30	0,60	0,29	0,55	0,27	0,52	0,25	0,32	0,12
ITALIA	**0,69**	**0,44**	**0,65**	**0,41**	**0,62**	**0,39**	**0,57**	**0,37**	**0,57**	**0,37**	**0,37**	**0,25**

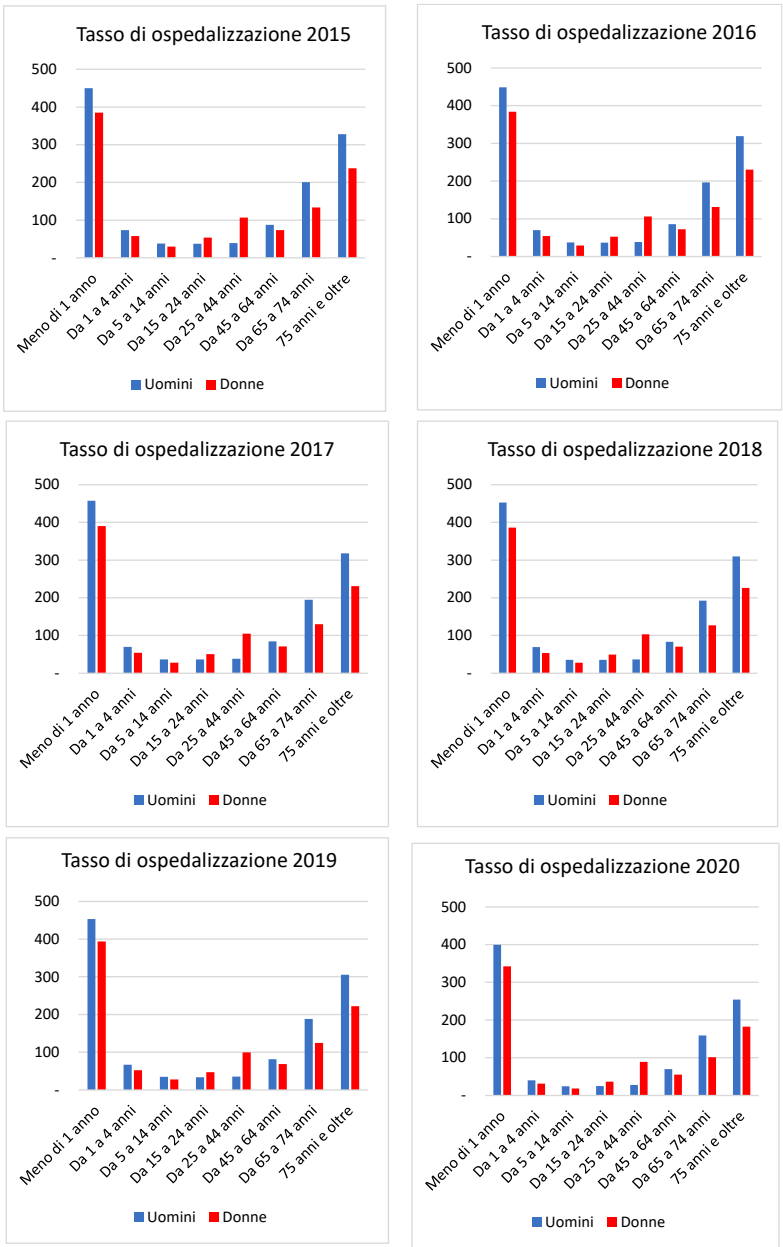
Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.2.7 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2020

REGIONE DI RESIDENZA	Lungodegenza											
	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	2,16	2,59	2,03	2,40	1,73	2,01	1,76	2,05	1,76	1,99	1,45	1,64
Valle d'Aosta	1,71	1,89	1,66	1,98	1,71	1,69	0,84	1,74	1,76	1,81	0,61	1,08
Lombardia	0,48	0,94	0,48	0,92	0,47	0,88	0,47	0,89	0,47	0,87	0,33	0,55
P.A. Bolzano	2,60	4,00	2,93	4,10	3,62	5,03	3,91	5,11	3,74	5,03	2,45	3,20
P.A. Trento	2,74	4,75	2,59	4,41	2,69	4,22	2,32	3,76	2,29	3,66	1,59	2,28
Veneto	1,66	2,26	1,52	1,94	1,45	1,94	1,46	1,87	1,41	1,79	0,82	0,94
Friuli V.G.	1,86	2,29	1,31	1,61	1,66	1,81	1,46	1,82	1,15	1,33	0,59	0,57
Liguria	2,35	2,78	2,07	2,70	2,38	2,88	2,84	3,04	2,81	3,19	2,24	2,32
Emilia Romagna	5,84	8,39	5,77	8,02	5,57	7,63	5,47	7,55	5,51	7,64	4,71	5,98
Toscana	0,82	1,05	0,57	0,66	0,62	0,71	0,66	0,77	0,58	0,71	0,45	0,52
Umbria	0,87	1,16	1,30	1,76	1,90	2,17	1,78	2,28	1,93	2,31	1,41	1,43
Marche	3,86	4,58	3,54	4,31	2,30	3,22	2,37	2,94	2,59	3,12	1,88	2,16
Lazio	0,90	1,30	0,93	1,34	0,97	1,44	0,94	1,34	1,00	1,57	0,74	1,03
Abruzzo	1,57	1,84	1,89	1,99	1,88	2,09	1,84	1,97	1,68	1,99	1,47	1,58
Molise	1,59	2,02	1,49	1,89	0,82	0,94	0,31	0,39	0,31	0,21	0,18	0,14
Campania	1,77	1,56	1,66	1,55	0,94	1,09	0,68	0,87	0,75	0,90	0,56	0,71
Puglia	0,51	0,65	0,44	0,56	0,43	0,52	0,52	0,56	0,56	0,65	0,61	0,60
Basilicata	0,23	0,34	0,30	0,39	0,77	1,00	0,57	1,02	1,64	2,59	1,08	1,61
Calabria	1,06	1,46	0,93	1,18	0,96	1,09	0,88	1,07	0,81	1,08	0,50	0,67
Sicilia	0,54	0,74	0,52	0,74	0,68	0,93	0,74	1,01	0,78	0,98	0,61	0,80
Sardegna	1,11	1,17	1,08	1,10	1,02	1,18	1,02	1,30	1,09	1,21	0,87	1,03
ITALIA	**1,55**	**2,06**	**1,48**	**1,93**	**1,39**	**1,85**	**1,37**	**1,82**	**1,39**	**1,85**	**1,08**	**1,34**

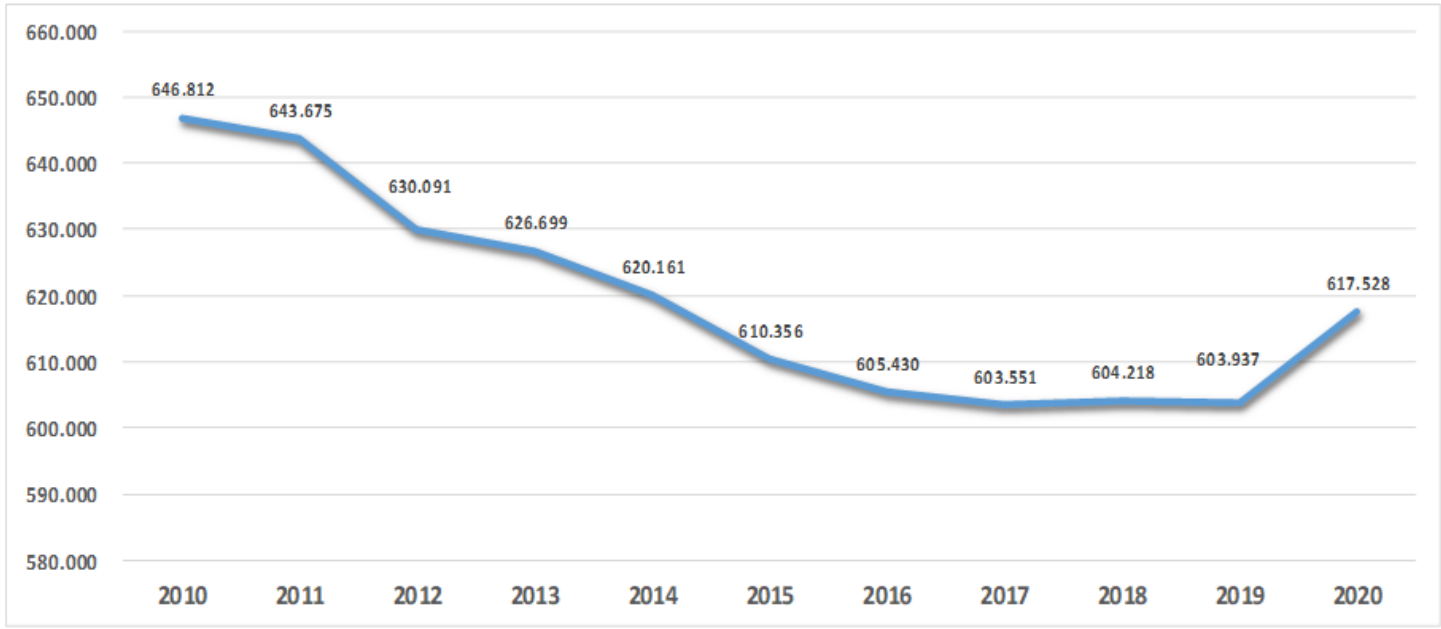
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.2.1 Tasso di ospedalizzazione complessivo e per fasce di età e sesso (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-20



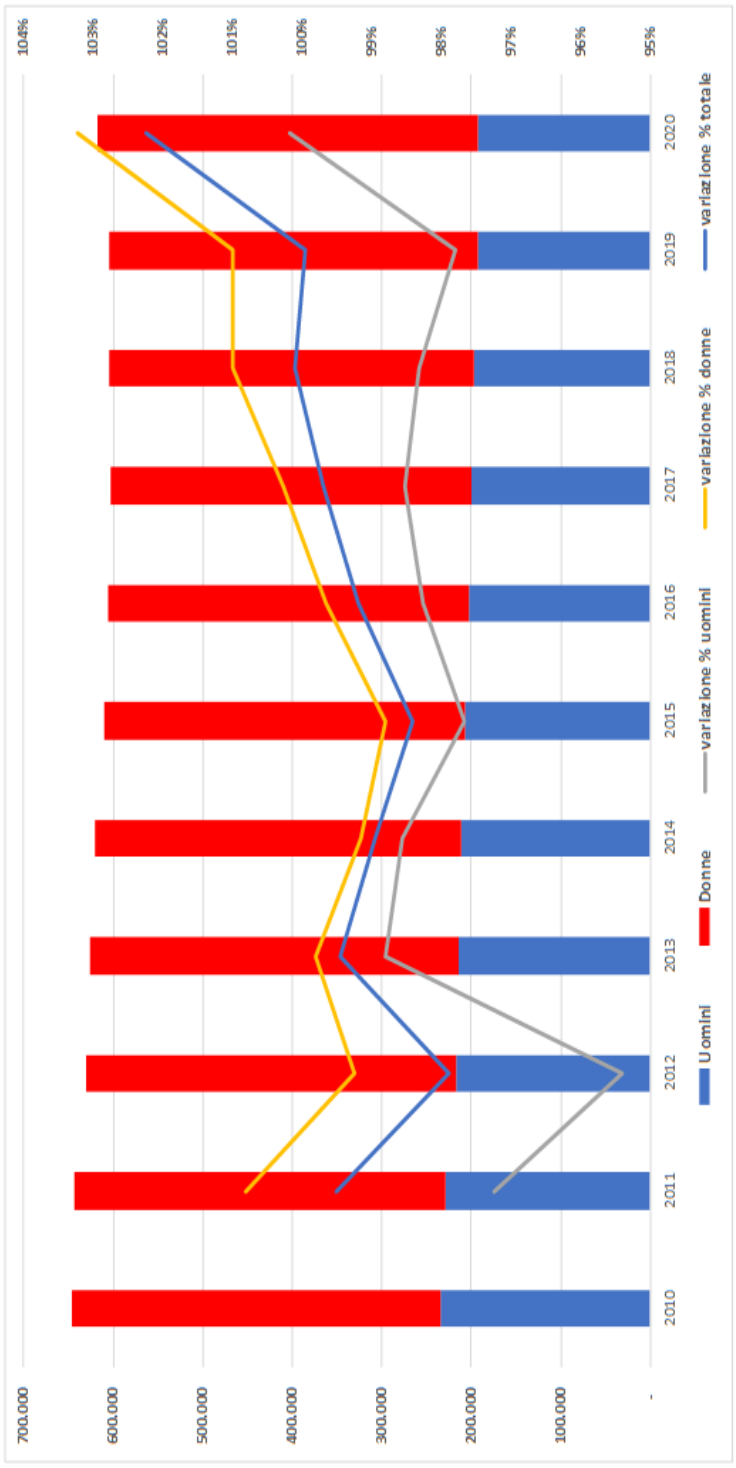
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.1 - Personale del Servizio Sanitario Nazionale - 2010-2020



Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.2 - Personale del SSN per genere e variazioni percentuali - Serie storica 2010-2020



Fonte: Ministero della salute

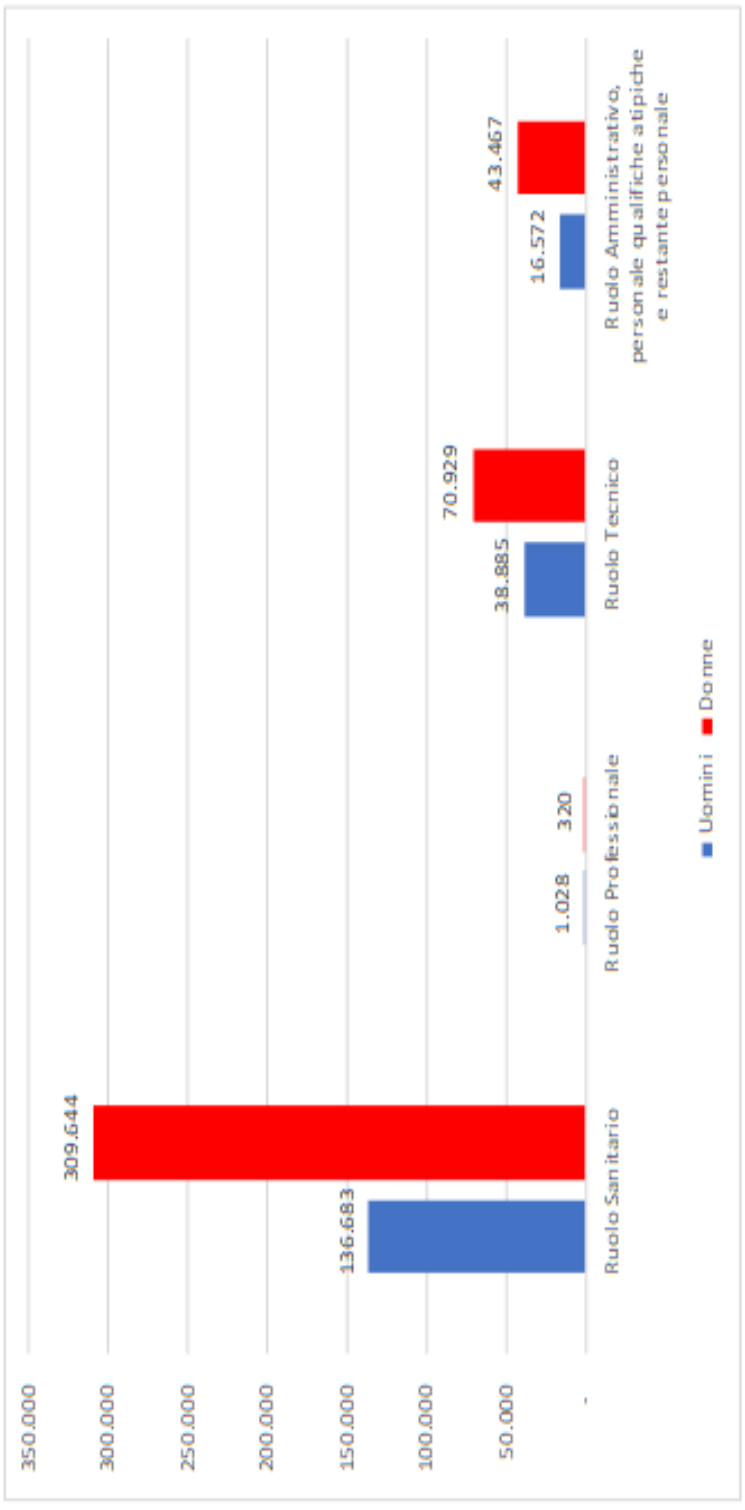


Figura 1.8.3.3 - Personale SSN per Ruolo di appartenenza e genere - Anno 2020

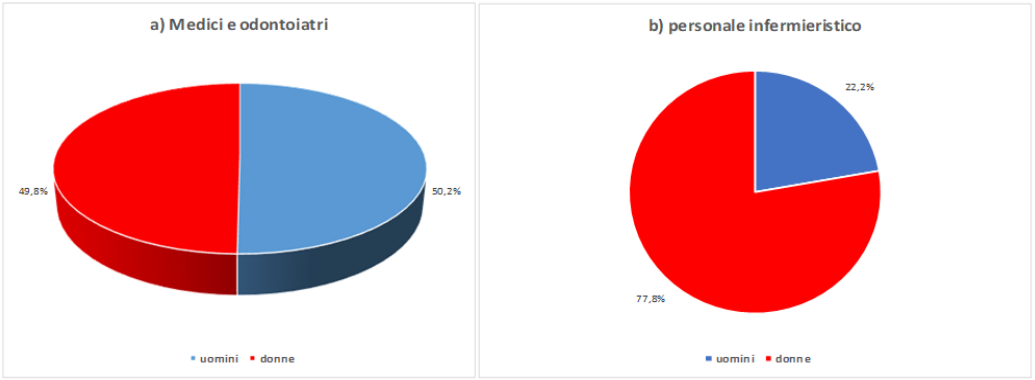
Fonte: Ministero della salute

Tavola 1.8.3.1 - Personale complessivo per tipologia di ruolo e genere - Serie storica 2010-2020 (valore assoluto e composizione percentuale)

Tipologia ruolo	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale
Ruolo sanitario	160.542	292.763	453.305	157.144	295.832	452.976	151.124	295.071	446.195	149.615	294.660	444.275	147.913	292.645	440.558	144.878	289.822	434.700	142.655	289.006	431.661	140.760	290.732	431.492	139.064	295.715	434.779	136.462	299.706	436.168	136.683	309.644	446.327
Medici e Odontoiatri	67.788	39.660	107.448	65.858	40.921	106.779	62.683	41.935	104.618	61.680	42.157	103.837	60.600	42.242	102.842	58.804	42.319	101.123	57.524	43.179	100.703	56.259	44.841	101.100	54.621	47.255	101.876	53.173	49.143	102.316	51.746	51.346	103.092
Altro personale laureato:	8.160	10.864	18.224	7.823	10.175	17.998	7.430	10.204	17.634	7.309	10.174	17.483	7.168	10.034	17.202	6.995	9.850	16.845	6.760	9.751	16.511	6.557	9.675	16.232	6.268	9.840	16.108	5.990	10.067	16.057	5.764	10.281	16.045
Veterinari	4.549	799	5.348	4.431	832	5.263	4.257	859	5.116	4.219	874	5.093	4.148	881	5.029	4.052	838	4.942	3.965	905	4.870	3.859	911	4.770	3.842	996	4.838	3.470	1.073	4.543	3.281	1.218	4.499
Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri	3.612	9.065	12.680	3.392	9.343	12.745	3.173	9.345	12.518	3.090	9.308	12.398	3.020	9.153	12.173	2.908	8.966	11.874	2.795	8.846	11.641	2.698	8.744	11.442	2.626	8.844	11.470	2.521	8.994	11.515	2.483	9.063	11.546
Personale Infermieristico	60.601	203.202	263.803	60.081	204.297	264.378	58.554	202.383	260.937	58.314	201.633	259.947	58.056	199.990	258.046	57.426	197.869	255.295	57.016	196.508	253.544	56.900	196.530	253.430	57.327	198.492	255.819	56.780	199.649	256.429	58.742	205.944	264.686
Dirigente delle Professioni Sanitarie	99	152	251	132	190	322	131	214	345	127	214	341	124	211	335	123	210	333	124	219	343	137	224	361	143	243	386	169	270	439	201	334	535
Tecnico-Sanitario	13.860	19.610	33.470	13.595	19.895	33.294	12.796	20.036	32.832	12.742	20.066	32.808	12.657	19.961	32.598	12.412	19.771	32.183	12.199	19.826	32.025	12.007	20.026	32.033	11.956	20.396	32.352	11.818	20.932	32.750	11.721	21.369	33.090
Riabilitazione	3.741	16.273	20.015	3.683	16.326	20.009	3.643	16.223	19.866	3.616	16.249	19.865	3.578	16.117	19.695	3.542	15.865	19.407	3.496	15.665	19.161	3.475	15.520	18.995	3.520	15.528	19.048	3.501	15.617	19.118	3.550	16.015	19.565
Vigilanza e Ispezione	6.251	3.802	10.053	6.168	4.028	10.196	5.887	4.076	9.963	5.827	4.167	9.994	5.750	4.090	9.840	5.695	3.998	9.693	5.516	3.858	9.374	5.425	3.916	9.341	5.229	3.961	9.190	5.030	4.028	9.058	4.959	4.355	9.314
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	1.324	246	1.570	1.295	256	1.551	1.201	251	1.452	1.160	241	1.401	1.119	244	1.363	1.071	240	1.311	1.049	243	1.292	1.028	250	1.278	1.004	269	1.273	999	293	1.292	1.028	320	1.348
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnico sistema, Ausiliari specializzati)	49.279	67.328	116.607	47.361	67.918	115.279	44.519	66.770	111.289	43.843	66.624	110.467	43.000	66.092	109.092	41.757	65.628	107.385	40.888	65.766	106.654	40.182	65.911	106.093	39.104	65.928	105.032	38.349	67.122	105.471	38.885	70.929	109.814
Ruolo amministrativo	22.835	51.371	74.206	21.774	51.067	72.841	20.363	49.948	70.311	20.021	49.648	69.670	19.582	48.883	68.465	19.055	47.332	66.387	18.629	46.659	65.288	18.182	45.866	64.048	17.694	44.875	62.569	16.889	43.749	60.638	16.487	43.297	59.784
Direttori Amministrativi	1.495	1.257	2.752	1.334	1.246	2.580	1.180	1.232	2.412	1.126	1.205	2.331	1.071	1.180	2.251	1.021	1.138	2.159	981	1.130	2.111	957	1.141	2.098	890	1.142	2.032	872	1.170	2.042	854	1.180	2.034
Collaboratori Amministrativi, Assistenti Amministrativi, Coadiutori Amministrativi, Commessi	21.340	50.114	71.454	20.440	49.821	70.261	19.183	48.716	67.899	18.895	48.444	67.339	18.511	47.703	66.214	18.034	46.194	64.228	17.648	45.529	63.177	17.225	44.725	61.950	16.804	43.733	60.537	16.017	42.579	58.596	15.633	42.117	57.750
Personale qualifiche atipiche	131	417	548	127	395	522	126	340	466	137	400	537	104	254	358	56	239	295	49	250	299	192	272	464	188	263	451	56	231	287	28	165	193
Totale	234.111	412.125	646.236	227.701	415.468	643.169	217.353	412.380	629.733	214.776	411.574	626.350	211.718	408.118	619.836	206.817	403.261	610.078	203.270	401.924	605.194	200.344	403.031	603.375	197.354	407.050	604.404	192.755	411.101	603.856	193.111	424.355	617.466
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	522	54	576	461	45	506	347	31	378	318	31	349	292	33	325	253	25	278	213	23	236	161	15	176	107	7	114	75	6	81	57	5	62
TOTALE PERSONALE	234.633	412.179	646.812	228.162	415.513	643.675	217.680	412.411	630.091	215.094	411.605	626.699	212.010	408.151	620.161	207.070	403.286	610.356	203.483	401.947	605.430	200.505	403.046	603.551	197.161	407.057	604.218	192.830	411.107	603.937	193.168	424.360	617.528
Ruolo sanitario	35%	65%	100%	35%	65%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%	32%	68%	100%	31%	69%	100%	31%	69%	100%
Medici e Odontoiatri	63%	37%	100%	62%	38%	100%	60%	40%	100%	59%	41%	100%	59%	41%	100%	58%	42%	100%	57%	43%	100%	56%	44%	100%	54%	46%	100%	52%	48%	100%	50%	50%	100%
Altro personale laureato:	45%	55%	100%	43%	57%	101%	45%	58%	103%	43%	58%	103%	45%	58%	103%	43%	59%	103%	41%	59%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%
Veterinari	85%	15%	100%	84%	16%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	82%	18%	100%	82%	18%	100%	78%	19%	100%	81%	19%	100%	79%	21%	100%	76%	24%	100%	73%	27%	100%
Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri	28%	72%	100%	27%	73%	100%	25%	75%	100%	25%	75%	100%	25%	75%	100%	24%	76%	100%	24%	76%	100%	24%	76%	100%	23%	77%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%
Personale Infermieristico	23%	77%	100%	23%	77%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%
Dirigente delle Professioni Sanitarie	35%	61%	100%	41%	59%	100%	38%	62%	100%	37%	63%	100%	37%	63%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%	38%	62%	100%	37%	63%	100%	38%	62%	100%	38%	62%	100%
Tecnico-Sanitario	41%	59%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	38%	62%	100%	37%	63%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%	35%	65%	100%
Riabilitazione	19%	81%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%
Vigilanza e Ispezione	62%	38%	100%	60%	40%	100%	59%	41%	100%	58%	42%	100%	58%	42%	100%	58%	42%	100%	59%	41%	100%	58%	42%	100%	57%	43%	100%	56%	44%	100%	53%	47%	100%
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	84%	16%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	82%	18%	100%	82%	18%	100%	81%	19%	100%	80%	20%	100%	79%	21%	100%	77%	23%	100%	76%	24%	100%
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnico sistema, Ausiliari specializzati)	42%	58%	100%	41%	59%	100%	40%	60%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	38%	62%	100%	38%	62%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%	35%	65%	100%
Ruolo amministrativo	31%	69%	100%	30%	70%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%
Direttori Amministrativi	54%	46%	100%	52%	48%	100%	48%	52%	100%	48%	52%	100%	48%	52%	100%	47%	53%	100%	46%	54%	100%	46%	54%	100%	44%	56%	100%	43%	57%	100%	42%	58%	100%
Collaboratori Amministrativi, Assistenti Amministrativi, Coadiutori Amministrativi, Commessi	30%	70%	100%	29%	71%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	27%	73%	100%	27%	73%	100%
Personale qualifiche atipiche	24%	76%	100%	24%	76%	100%	27%	73%	100%	26%	74%	100%	29%	71%	100%	19%	81%	100%	16%	84%	100%	41%	59%	100%	42%	58%	100%	20%	80%	100%	15%	85%	100%
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	36%	64%	100%	35%	65%	100%	35%	65%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	90%	10%	100%	91%	9%	100%	94%	6%	100%	93%	7%	100%	92%	8%	100%

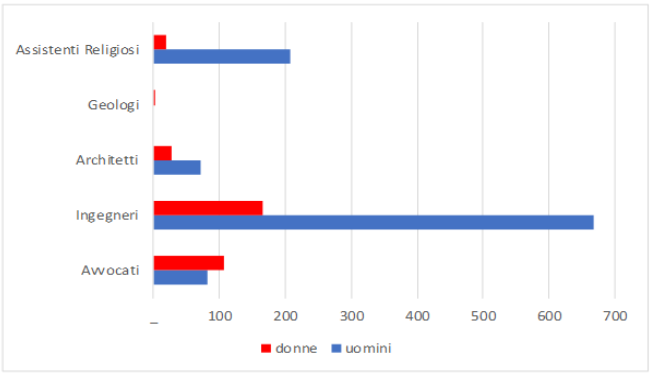
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.4 – Ruolo sanitario – Medici e odontoiatri (a) e personale infermieristico (b) per genere, composizione percentuale – Anno 2020



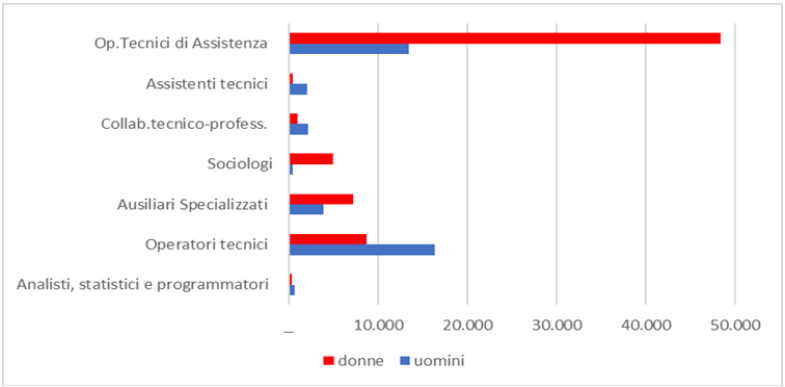
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.5 - Ruolo professionale - Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia - Anno 2020



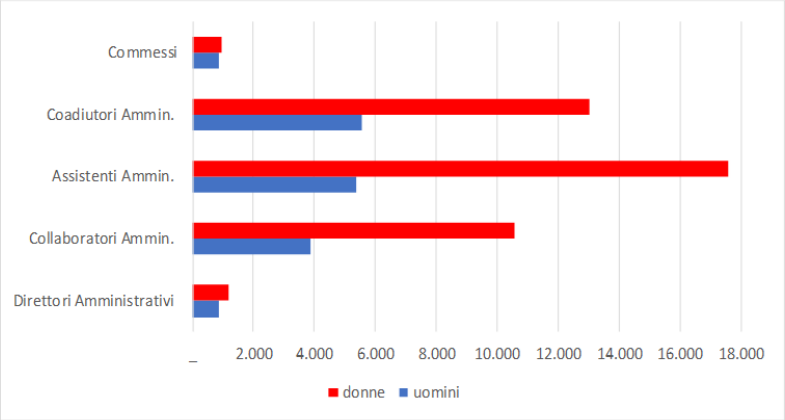
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.6 – Ruolo tecnico – Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia – Anno 2020



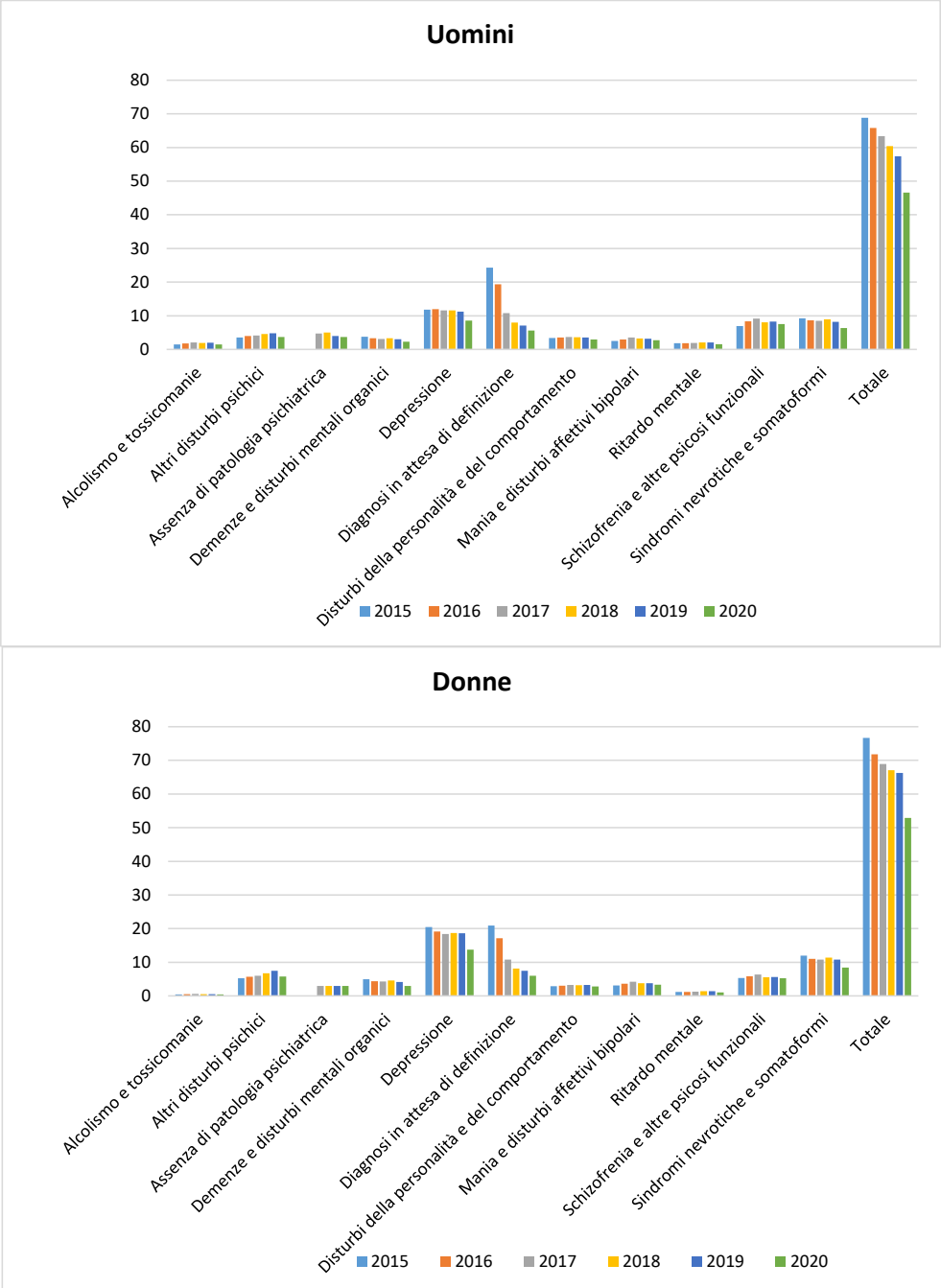
Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.3.7 -Ruolo amministrativo - Personale per genere e per profilo professionale, in migliaia - Anno 2020



Fonte: Ministero della salute

Figura 1.8.4.1. Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2020



Elaborazione dati Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM) - anni 2015-2020

Tavola 1.8.4.1 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico - tassi per 10.000 abitanti-anni 2015-2020

Anno	Genere	Alcolismo e tossicomanie	Altri disturbi psichici	Assenza di patologia psichiatrica	Demenze e disturbi mentali organici	Depressione	Diagnosi in attesa di definizione
2015	Uomini	3,7	5,7	0,0	5,9	26,6	27,9
	Donne	1,2	9,2	0,0	7,3	47,3	25,0
	Totale	2,4	7,5	0,0	6,6	37,4	26,4
2016	Uomini	4,0	6,6	0,0	5,8	28,0	25,9
	Donne	1,2	10,4	0,0	7,2	47,0	23,9
	Totale	2,6	8,6	0,0	6,5	37,9	24,9
2017	Uomini	4,4	7,1	6,7	6,0	29,2	16,7
	Donne	1,3	11,3	4,7	7,6	48,3	16,9
	Totale	2,8	9,3	5,7	6,8	39,2	16,8
2018	Uomini	4,2	8,0	7,3	6,4	29,2	13,0
	Donne	1,2	12,7	4,6	8,2	48,6	13,3
	Totale	2,7	10,5	5,9	7,3	39,3	13,2
2019	Uomini	4,3	8,4	6,4	6,0	28,7	11,4
	Donne	1,3	13,7	4,9	7,6	48,6	11,9
	Totale	2,7	11,2	5,6	6,8	39,0	11,7
2020	Uomini	3,6	7,2	5,8	4,7	24,2	9,3
	Donne	1,1	11,9	4,7	5,8	40,4	9,9
	Totale	2,3	9,6	5,2	5,3	32,6	9,6

Anno	Genere	Disturbi della personalità e del comportamento	Mania e disturbi affettivi bipolari	Ritardo mentale	Schizofrenia e altre psicosi funzionali	Sindromi nevrotiche e somatoformi	Totale
2015	Uomini	11,3	10,5	4,8	36,2	18,9	151,6
	Donne	10,0	13,1	3,1	25,9	24,5	166,6
	Totale	10,6	11,9	3,9	30,8	21,8	159,4
2016	Uomini	11,9	10,9	5,2	37,7	18,4	154,4
	Donne	10,4	13,3	3,3	26,5	23,8	167,0
	Totale	11,1	12,2	4,2	31,9	21,2	160,9
2017	Uomini	12,8	12,8	5,9	42,8	19,2	163,8
	Donne	11,3	15,6	3,8	29,3	24,5	174,5
	Totale	12,0	14,3	4,8	35,8	22,0	169,4
2018	Uomini	12,8	12,4	6,2	41,0	19,7	160,1
	Donne	11,4	15,1	4,1	27,8	25,3	172,5
	Totale	12,1	13,8	5,1	34,1	22,6	166,6
2019	Uomini	12,9	12,6	6,3	40,7	19,0	156,6
	Donne	11,8	15,3	4,2	27,6	24,9	171,7
	Totale	12,3	14,0	5,2	33,9	22,1	164,5
2020	Uomini	11,5	11,6	5,3	38,8	15,8	138,0
	Donne	10,6	14,0	3,6	25,9	20,8	148,5
	Totale	11,0	12,8	4,4	32,1	18,4	143,4

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.2 Prevalenza degli utenti trattati per genere e regione (totale dei gruppi diagnostici) - tassi per 10.000 abitanti. Anni 2015-2020

Regione	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PIEMONTE	152,3	174,3	156,4	178,3	186,6	213,8	156,2	180,5	160,9	187,0	144,1	165,3
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	124,1	139,1	138,7	161,0	133,1	154,3	127,2	164,5
LOMBARDIA	166,4	186,2	162,3	180,6	164,3	182,9	164,2	183,8	163,5	182,3	121,8	131,6
PA BOLZANO											120,9	146,2
PA TRENTO	151,5	179,5	156,4	179,4	106,1	119,7	166,2	194,6	173,1	199,7	159,5	185,8
VENETO	128,0	157,8	158,7	195,0	166,4	200,9	147,6	177,1	153,6	183,9	146,5	173,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	102,3	129,5	137,1	168,7	149,9	180,6	155,9	189,1	126,8	153,8	113,7	133,3
LIGURIA	166,3	183,3	190,1	203,2	206,6	207,0	197,1	203,9	194,9	205,2	169,2	180,3
EMILIA ROMAGNA	184,7	225,2	186,2	225,2	192,5	232,3	193,0	232,0	193,7	234,9	170,1	206,9
TOSCANA	76,6	141,1	120,2	146,5	137,9	160,0	135,7	156,7	141,9	161,8	122,8	140,6
UMBRIA	142,1	185,4	145,2	186,1	160,4	203,9	148,2	189,1	171,1	218,7	171,5	217,2
MARCHE	150,7	166,5	153,0	167,1	130,8	135,7	134,4	146,8	152,6	169,7	131,1	139,5
LAZIO	131,9	144,7	134,2	144,4	114,4	116,4	124,5	135,8	117,9	134,2	110,7	122,5
ABRUZZO	145,2	139,9	143,6	141,9	155,0	150,6	157,6	157,6	146,5	152,4	138,1	137,3
MOLISE	171,5	159,1	178,8	177,5	185,6	181,0	194,7	182,0	111,8	109,2	36,1	32,5
CAMPANIA	146,3	133,1	147,7	133,3	133,5	115,9	150,8	133,3	118,8	108,0	123,6	112,5
PUGLIA	173,7	161,9	179,5	165,4	242,5	218,8	180,9	167,1	177,5	164,5	152,4	138,7
BASILICATA	108,1	107,4	85,7	84,7	148,2	152,1	151,1	149,8	159,6	150,9	158,2	144,7
CALABRIA	154,4	167,8	144,4	161,5	186,9	207,7	214,8	238,9	195,3	229,8	163,9	178,6
SICILIA	196,2	177,3	196,5	182,4	196,2	182,1	194,9	180,7	189,6	181,1	173,3	162,6
SARDEGNA	0,0	0,0	15,1	19,8	71,1	88,2	87,2	105,7	112,2	140,2	81,5	98,6
ITALIA	**151,6**	**166,6**	**154,4**	**167,0**	**163,8**	**174,5**	**160,1**	**172,5**	**156,6**	**171,7**	**138,0**	**148,5**

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.3. Utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per genere e fasce d'età - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2020

Anno	Uomini							Totale Uomini
	Fasce d'età							
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	>75	
2015	102,06	122,20	157,24	188,49	183,01	122,10	106,55	147,43
2016	111,83	133,36	170,75	199,98	195,88	127,35	106,00	157,19
2017	111,44	128,44	155,74	190,07	189,93	122,13	98,40	149,40
2018	114,84	128,81	149,99	191,35	199,86	129,16	102,65	151,92
2019	115,83	127,22	141,12	185,74	201,44	130,76	98,46	149,09
2020	99,09	119,36	136,08	166,29	167,01	108,63	70,24	129,80
Anno	Donne							Totale Donne
	Fasce d'età							
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	>75	
2015	97,19	113,56	159,16	208,01	222,52	171,72	132,73	164,48
2016	105,25	119,59	166,95	213,75	231,41	179,40	132,99	171,30
2017	101,09	109,20	149,16	200,07	224,20	171,98	123,51	160,59
2018	109,47	108,76	144,71	202,09	238,02	180,45	129,13	164,96
2019	117,20	109,51	137,48	199,84	246,85	186,34	123,08	165,22
2020	106,51	101,05	129,37	175,22	201,06	153,26	89,51	141,41

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2020

Regione	Genere	Alcolismo e tossicomanie						Altri disturbi psichici					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PIEMONTE	Uomini	3,1	3,4	3,5	3,3	3,9	3,5	4,5	5,3	6,1	7,6	9,0	8,2
	Donne	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3	1,1	7,7	8,6	11,6	13,2	15,8	14,6
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	10,9	6,0	5,5	4,6	-	-	9,2	10,7	7,4	5,8
	Donne	-	-	1,1	1,8	2,2	0,9	-	-	8,6	12,0	8,4	18,4
LOMBARDIA	Uomini	6,5	5,9	5,7	5,7	6,0	4,2	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2	1,5
	Donne	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	0,9	5,0	5,1	5,0	5,4	5,7	4,2
PA BOLZANO	Uomini						3,7						6,4
	Donne						0,9						10,0
PA TRENTO	Uomini	2,4	3,0	2,1	5,8	5,8	4,9	1,0	1,3	0,7	10,9	12,7	12,3
	Donne	1,1	1,3	0,8	1,8	2,1	2,0	1,0	1,4	1,1	14,4	16,0	15,0
VENETO	Uomini	5,1	7,1	6,3	5,2	5,5	5,6	10,4	13,8	14,8	13,7	14,0	13,1
	Donne	1,8	2,8	2,3	1,9	2,2	2,1	18,0	24,5	27,0	24,7	26,4	24,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	1,9	2,5	5,2	5,4	4,5	3,8	3,9	4,1	4,4	6,5	5,7	4,6
	Donne	0,8	1,1	2,0	2,2	1,7	1,6	12,1	12,6	13,4	15,2	13,2	8,6
LIGURIA	Uomini	6,2	6,8	8,6	8,3	7,7	6,4	3,6	3,8	4,8	5,3	5,7	5,4
	Donne	2,4	3,6	3,3	3,5	3,5	2,6	5,1	7,4	6,5	7,4	7,8	8,4
EMILIA ROMAGNA	Uomini	6,4	6,7	7,2	7,4	7,1	4,9	14,9	16,5	18,1	19,7	21,0	15,4
	Donne	2,4	2,3	2,5	2,4	2,5	1,8	24,1	26,2	29,0	31,9	35,1	27,5
TOSCANA	Uomini	1,5	2,4	4,9	4,7	5,3	4,7	2,5	4,0	5,1	5,2	6,1	5,3
	Donne	0,9	0,9	1,8	1,7	2,0	1,6	6,8	6,6	8,9	9,4	10,1	9,7
UMBRIA	Uomini	3,9	4,9	5,6	4,7	5,6	5,5	5,0	6,6	7,1	7,0	7,7	7,4
	Donne	0,8	1,0	1,4	1,1	1,3	1,5	10,3	13,6	13,4	12,2	13,9	15,1
MARCHE	Uomini	3,8	4,2	4,4	4,0	6,0	4,5	2,5	2,9	2,5	4,0	5,2	3,9
	Donne	1,6	1,5	1,3	1,5	1,9	1,4	5,1	6,3	5,0	11,2	12,9	9,3
LAZIO	Uomini	2,9	3,0	2,9	2,8	2,4	2,2	4,0	3,8	3,2	3,8	3,8	3,2
	Donne	1,1	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8	6,7	6,6	5,3	7,0	7,0	5,7
ABRUZZO	Uomini	3,9	4,5	3,9	4,2	4,0	3,7	7,3	8,3	8,8	8,2	8,8	9,0
	Donne	1,5	1,7	1,6	1,1	1,2	1,1	9,4	11,5	11,9	12,3	13,0	12,9
MOLISE	Uomini	4,1	4,3	3,9	7,6	4,0	1,3	9,4	10,6	10,3	11,5	7,2	0,9
	Donne	0,6	0,6	0,8	1,0	0,6	0,4	12,8	12,4	13,7	15,0	9,7	0,7
CAMPANIA	Uomini	1,6	1,8	2,6	2,9	2,3	2,6	4,5	6,1	3,4	6,9	4,8	6,0
	Donne	0,3	0,3	0,4	0,5	0,2	0,4	5,7	7,5	4,0	8,6	7,0	8,4
PUGLIA	Uomini	3,6	4,1	5,4	3,5	3,5	3,2	11,9	13,7	16,6	14,6	14,7	12,0
	Donne	0,7	0,8	1,2	0,6	0,7	0,7	14,3	16,2	19,1	17,2	17,7	15,2
BASILICATA	Uomini	1,4	1,3	1,9	1,9	2,1	1,7	2,5	1,8	2,8	3,4	4,4	4,1
	Donne	0,4	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	3,5	3,1	4,4	5,5	5,8	5,6
CALABRIA	Uomini	1,0	1,0	1,9	2,1	2,4	2,3	4,7	7,7	13,1	18,3	21,8	16,4
	Donne	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3	6,8	9,4	16,9	25,5	31,0	21,8
SICILIA	Uomini	1,6	2,0	2,3	1,9	2,2	2,0	6,0	6,5	6,6	6,7	7,8	7,0
	Donne	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	6,0	7,1	7,4	8,0	9,2	8,7
SARDEGNA	Uomini	-	0,1	0,6	1,1	1,7	1,1	-	1,1	3,1	4,4	6,1	3,6
	Donne	-	0,0	0,2	0,3	0,4	0,3	-	1,4	4,8	6,4	9,9	5,9
ITALIA	Uomini	3,7	4,0	4,4	4,2	4,3	3,6	5,7	6,6	7,1	8,0	8,4	7,2
	Donne	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1	9,2	10,4	11,3	12,7	13,7	11,9

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2020

Regione	Genere	Assenza di patologia psichiatrica						Demenze e disturbi mentali organici					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PIEMONTE	Uomini	0,0	0,0	1,1	1,8	2,3	1,7	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6	3,3
	Donne	0,0	0,0	1,1	1,7	2,1	1,7	6,3	6,2	6,4	5,9	5,4	3,7
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	-	0,2	4,1	0,4	-	-	1,4	2,1	1,6	1,5
	Donne	-	-	-	-	1,1	0,2	-	-	2,7	2,7	2,6	1,8
LOMBARDIA	Uomini	-	-	4,0	4,0	4,3	2,1	3,8	3,4	2,9	2,9	2,8	1,7
	Donne	-	-	3,7	3,2	3,3	1,6	3,3	2,8	2,5	2,6	2,3	1,3
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	1,3	-	-	-	-	-	2,1
	Donne	-	-	-	-	-	1,7	-	-	-	-	-	1,9
PA TRENTO	Uomini	-	-	4,3	6,4	7,0	5,5	4,7	4,9	2,9	5,9	6,9	4,9
	Donne	-	-	4,1	5,6	5,9	6,0	6,2	6,0	4,2	9,6	9,9	5,9
VENETO	Uomini	-	-	-	-	-	-	3,6	5,3	6,0	4,4	4,5	4,1
	Donne	-	-	-	-	-	-	4,4	6,1	7,3	4,7	4,9	4,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	-	-	10,2	8,4	5,3		3,1	3,7	4,7	4,6	3,0	2,6
	Donne	-	-	10,8	9,7	5,4		4,5	5,2	5,9	5,6	4,6	3,3
LIGURIA	Uomini	-	-	1,8	5,2	5,0	4,0	24,1	16,2	13,4	11,9	11,1	8,6
	Donne	-	-	1,5	2,7	2,8	2,3	18,1	14,3	11,3	10,8	10,2	6,7
EMILIA ROMAGNA	Uomini	-	-	10,7	11,5	12,0	10,0	7,3	6,8	6,8	6,6	6,4	4,8
	Donne	-	-	10,8	11,6	11,5	9,9	8,4	7,7	7,7	7,8	7,1	5,1
TOSCANA	Uomini	-	-	6,8	6,8	7,3	6,0	1,3	1,6	2,1	2,4	2,4	2,2
	Donne	-	-	5,2	5,6	6,1	5,0	2,6	2,0	2,5	3,0	2,6	2,3
UMBRIA	Uomini	-	-	-	-	-	4,7	8,3	8,7	10,8	7,7	8,8	9,5
	Donne	-	-	-	-	-	4,2	11,7	13,0	15,4	11,1	14,0	13,0
MARCHE	Uomini	-	-	-	-	-	-	5,3	6,5	5,9	5,1	8,4	5,6
	Donne	-	-	-	-	-	-	6,9	8,1	6,4	7,1	10,8	6,6
LAZIO	Uomini	-	-	16,1	6,6	9,0	12,8	3,1	2,8	2,1	2,2	1,9	1,5
	Donne	-	-	9,8	4,1	9,2	14,9	3,8	3,2	2,4	2,6	2,2	1,6
ABRUZZO	Uomini	-	-	1,1	3,3	3,3	2,9	11,1	13,2	13,9	15,2	13,0	10,4
	Donne	-	-	1,0	2,3	1,9	1,6	16,4	19,4	21,6	22,1	22,0	15,7
MOLISE	Uomini	-	-	22,2	47,6	22,7	5,2	10,0	11,0	13,6	12,2	4,9	1,5
	Donne	-	-	12,3	28,7	18,0	6,0	13,7	16,4	19,1	19,1	6,3	1,3
CAMPANIA	Uomini	-	-	6,0	15,0	6,6	6,8	4,3	5,1	4,0	7,3	4,4	4,8
	Donne	-	-	1,6	5,5	3,8	3,8	5,9	6,4	4,6	9,1	5,3	5,4
PUGLIA	Uomini	-	-	16,8	15,9	16,5	14,1	8,7	9,2	10,3	8,3	8,1	6,0
	Donne	-	-	9,8	9,3	9,8	7,8	11,1	11,2	12,3	10,3	9,5	7,0
BASILICATA	Uomini	-	-	0,3	4,4	12,4	4,3	4,2	2,9	11,7	7,4	9,5	5,7
	Donne	-	-	0,0	0,6	3,9	1,6	6,7	3,8	15,2	12,4	11,7	7,7
CALABRIA	Uomini	-	-	3,1	4,3	0,4	3,8	7,7	8,4	11,8	18,8	18,8	14,4
	Donne	-	-	3,7	2,1	0,2	1,6	12,6	13,3	18,4	27,7	28,6	20,6
SICILIA	Uomini	-	-	11,4	14,3	10,8	10,0	10,7	11,1	13,0	15,1	14,1	11,7
	Donne	-	-	6,7	7,2	7,0	6,5	16,3	16,6	19,8	22,8	21,6	17,8
SARDEGNA	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	0,3	1,0	1,1	1,5	0,9
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	0,3	1,2	1,4	2,0	1,3
ITALIA	Uomini	-	-	6,7	7,3	6,4	5,8	5,9	5,8	6,0	6,4	6,0	4,7
	Donne	-	-	4,7	4,6	4,9	4,7	7,3	7,2	7,6	8,2	7,6	5,8

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2020

Regione	Genere	Diagnosi in attesa di definizione						Disturbi della personalità e del comportamento					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PIEMONTE	Uomini	52,8	41,8	56,1	33,4	27,4	21,5	11,1	12,4	14,0	13,0	14,3	13,2
	Donne	58,6	46,8	63,4	38,0	31,4	24,2	11,2	12,6	14,1	13,3	14,7	14,1
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	2,0	3,3	3,1	3,5	-	-	10,1	11,7	10,5	9,9
	Donne	-	-	2,0	1,8	2,6	4,0	-	-	8,6	11,9	12,6	12,9
LOMBARDIA	Uomini	18,2	18,5	16,4	16,8	16,5	11,4	18,4	19,2	20,7	21,7	22,2	17,4
	Donne	18,3	18,6	18,6	18,7	18,1	12,3	16,7	17,8	19,5	20,5	20,9	16,5
PA BOLZANO	Uomini						28,3						5,2
	Donne						35,6						5,6
PA TRENTO	Uomini	36,1	38,4	-	-			15,4	16,5	15,0	18,1	17,9	16,1
	Donne	40,2	41,0	-	-			13,0	13,0	11,9	15,4	15,8	15,3
VENETO	Uomini	10,6	7,0	9,6	6,6	6,6	5,9	10,8	14,8	14,8	12,3	12,8	12,6
	Donne	11,7	10,1	12,7	10,0	9,1	8,5	9,2	12,3	13,0	10,5	11,0	10,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	31,6	44,2	4,3	3,3	5,1	12,5	7,7	10,0	13,2	13,9	11,6	9,5
	Donne	36,3	50,0	4,3	3,6	5,7	16,4	7,3	9,1	12,1	13,1	10,7	7,7
LIGURIA	Uomini	31,6	42,4	38,0	24,4	30,4	25,6	16,2	21,0	23,4	23,4	21,8	18,7
	Donne	34,1	37,8	31,3	21,6	31,3	25,8	13,5	18,5	20,2	21,7	20,5	19,5
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,0	13,3	3,0	0,2	0,2	6,3	19,9	18,9	19,4	19,8	19,4	17,0
	Donne	14,0	14,0	3,3	0,1	0,1	7,1	19,8	19,5	20,7	21,6	22,0	19,7
TOSCANA	Uomini	7,0	7,8	-	-			3,8	5,3	6,3	6,8	7,3	6,6
	Donne	10,4	8,8	-	-			5,0	5,2	6,6	7,0	7,5	7,1
UMBRIA	Uomini	8,1	7,6	1,6	1,9	3,2	1,8	13,7	13,1	14,6	13,4	15,9	14,9
	Donne	7,6	8,2	1,4	2,3	3,1	2,2	13,3	13,2	15,1	14,2	16,4	16,4
MARCHE	Uomini	0,6	24,8	7,5	1,8	2,3	5,4	14,9	11,3	9,8	11,5	11,8	10,4
	Donne	0,4	27,4	8,2	2,1	2,4	6,5	14,6	10,3	8,9	9,9	10,8	9,4
LAZIO	Uomini	19,2	22,7	0,6	8,0	5,2	0,3	12,4	12,5	10,9	12,5	12,3	11,6
	Donne	13,4	16,3	0,4	8,9	5,7	0,2	11,1	10,7	8,9	10,9	11,3	11,2
ABRUZZO	Uomini	0,2	0,6	2,5	4,2	2,9	2,2	6,6	7,2	7,6	8,2	8,2	8,2
	Donne	0,3	1,2	2,3	4,3	3,5	2,2	4,4	4,3	5,2	5,2	5,6	6,1
MOLISE	Uomini	41,0	39,5	18,3	-			8,2	8,2	10,0	8,6	7,3	2,0
	Donne	21,9	28,9	11,2	-			5,4	6,6	7,2	7,4	5,9	1,3
CAMPANIA	Uomini	51,4	44,8	23,8	1,0	2,8	3,6	3,5	4,6	5,4	6,9	5,9	6,6
	Donne	41,0	35,4	19,8	0,7	2,6	3,4	2,2	2,9	3,5	4,1	3,7	4,1
PUGLIA	Uomini	22,0	20,3	7,6	9,2	10,1	8,0	10,6	10,9	15,1	10,1	9,8	8,8
	Donne	16,2	14,3	6,8	8,5	8,9	7,6	7,1	7,3	10,2	6,8	6,8	6,1
BASILICATA	Uomini	49,0	37,1	12,5	19,7	16,4	33,9	2,4	2,0	5,6	4,7	3,8	3,7
	Donne	43,9	32,6	10,7	15,4	11,3	26,5	1,5	1,6	3,1	2,7	2,8	3,3
CALABRIA	Uomini	66,7	53,8	48,9	50,5	16,4	4,8	2,3	2,6	3,7	4,0	5,4	5,1
	Donne	63,2	55,5	51,4	54,0	18,5	5,5	1,8	1,8	2,2	2,7	3,3	2,8
SICILIA	Uomini	55,8	50,2	27,4	28,6	24,9	21,1	7,3	7,9	8,7	8,0	8,2	7,8
	Donne	38,1	38,7	21,3	21,2	20,7	18,0	4,3	4,7	5,1	4,6	4,9	4,8
SARDEGNA	Uomini	-	4,5	16,2	18,3	25,6	15,8	-	0,5	2,1	3,5	4,6	3,6
	Donne	-	6,2	21,1	21,5	31,8	20,4	-	0,5	2,2	3,0	4,2	3,1
ITALIA	Uomini	27,9	25,9	16,7	13,0	11,4	9,3	11,3	11,9	12,8	12,8	12,9	11,5
	Donne	25,0	23,9	16,9	13,3	11,9	9,9	10,0	10,4	11,3	11,4	11,8	10,6

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2020

Regione	Genere	Mania e disturbi affettivi bipolari						Ritardo mentale					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PIEMONTE	Uomini	11,1	13,2	16,2	13,5	14,3	13,8	5,1	5,9	7,5	7,5	8,1	6,5
	Donne	13,8	16,0	19,5	16,3	17,3	16,5	3,7	4,3	5,3	5,3	5,6	4,8
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	9,0	11,3	10,3	10,1	-	-	3,9	4,3	3,3	3,9
	Donne	-	-	8,8	9,8	9,3	9,8	-	-	3,5	3,5	4,0	4,2
LOMBARDIA	Uomini	10,6	10,0	10,2	9,7	9,8	8,1	6,2	6,4	6,9	7,2	7,5	5,2
	Donne	12,4	11,5	11,5	10,9	10,7	8,8	4,0	4,1	4,5	4,7	4,8	3,3
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	13,6	-	-	-	-	-	2,0
	Donne	-	-	-	-	-	17,6	-	-	-	-	-	2,5
PA TRENTO	Uomini	21,0	20,3	17,6	27,7	28,6	27,2	4,1	5,0	4,2	5,9	6,7	5,9
	Donne	29,9	29,2	25,9	43,3	44,4	40,0	2,7	3,0	2,4	3,3	3,3	3,5
VENETO	Uomini	10,5	12,6	13,3	12,3	12,7	12,5	4,3	6,0	6,2	5,5	6,3	5,5
	Donne	13,8	16,7	16,9	15,2	15,8	15,1	3,0	4,2	4,1	3,8	4,1	4,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	3,7	4,9	8,7	9,3	7,3	6,7	3,1	4,2	4,9	4,7	4,0	4,3
	Donne	5,3	7,4	12,3	13,4	10,8	9,8	2,2	2,6	2,9	3,0	2,8	2,5
LIGURIA	Uomini	5,6	14,3	17,5	18,5	19,1	18,0	3,3	3,8	4,3	5,1	5,1	4,5
	Donne	7,3	16,9	20,6	20,5	20,9	19,2	2,1	2,8	2,7	3,2	3,1	2,9
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,2	14,6	15,1	15,5	15,5	14,0	7,1	7,6	7,7	7,9	8,1	7,3
	Donne	18,5	19,1	19,7	19,8	19,9	17,5	4,4	4,4	4,6	4,9	5,4	4,8
TOSCANA	Uomini	7,1	10,8	16,5	16,3	17,4	14,8	2,3	3,6	3,9	4,3	4,3	3,8
	Donne	12,0	12,7	20,4	19,6	21,1	18,2	2,3	2,4	2,5	2,8	3,0	2,5
UMBRIA	Uomini	15,9	15,9	19,1	17,2	19,7	18,9	3,5	3,7	4,5	4,5	4,8	6,4
	Donne	26,4	25,9	31,5	28,5	32,6	31,2	1,2	1,8	2,1	2,0	2,3	3,2
MARCHE	Uomini	14,9	14,0	13,8	14,4	14,1	12,7	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6	3,4
	Donne	18,0	17,2	16,8	18,2	17,8	15,4	1,5	2,0	2,0	2,1	2,2	1,7
LAZIO	Uomini	11,3	10,9	9,4	11,2	10,8	10,7	3,3	3,3	2,5	3,0	2,7	2,3
	Donne	14,3	13,6	11,5	13,8	13,7	13,6	2,2	2,2	1,7	2,0	1,7	1,6
ABRUZZO	Uomini	8,7	9,2	9,8	10,8	10,6	10,7	5,0	4,3	4,9	5,5	5,1	5,5
	Donne	8,9	9,7	10,9	11,4	11,0	11,4	2,9	2,7	2,7	2,9	3,0	3,2
MOLISE	Uomini	14,3	16,3	16,2	16,1	10,6	4,0	4,6	5,1	5,1	6,0	3,1	0,9
	Donne	14,9	17,5	18,0	18,0	11,4	4,0	2,5	3,6	3,4	3,0	1,8	
CAMPANIA	Uomini	8,2	6,5	7,6	9,0	8,1	7,6	2,2	2,7	3,3	5,4	4,2	4,3
	Donne	10,1	7,5	9,3	10,8	9,7	9,4	1,3	1,6	1,9	3,2	2,4	2,4
PUGLIA	Uomini	14,4	15,3	23,1	14,7	14,4	13,0	6,8	7,1	8,9	7,8	7,6	6,0
	Donne	16,0	16,6	24,9	15,6	15,3	13,5	3,9	3,9	5,2	4,4	4,4	3,5
BASILICATA	Uomini	7,5	6,1	15,4	16,9	16,0	16,1	2,6	2,2	7,1	7,1	6,8	5,8
	Donne	7,5	7,0	15,6	17,4	16,1	16,0	1,5	1,2	4,1	3,6	4,1	3,8
CALABRIA	Uomini	5,0	5,7	9,3	10,6	12,0	11,9	5,1	4,5	6,3	7,5	8,5	7,5
	Donne	5,4	6,2	10,6	12,1	14,2	14,1	3,1	3,2	4,7	5,4	5,7	4,9
SICILIA	Uomini	10,5	10,8	12,0	11,4	11,2	10,4	7,4	7,4	9,7	9,4	10,1	9,1
	Donne	12,1	12,7	13,7	12,4	12,6	11,4	4,2	4,6	7,1	8,0	8,5	7,8
SARDEGNA	Uomini	-	1,7	10,1	12,9	15,4	12,5	-	0,5	2,4	2,9	4,1	3,1
	Donne	-	2,7	15,8	20,2	24,0	19,3	-	0,4	1,8	2,2	3,0	2,1
ITALIA	Uomini	10,5	10,9	12,8	12,4	12,6	11,6	4,8	5,2	5,9	6,2	6,3	5,3
	Donne	13,1	13,3	15,6	15,1	15,3	14,0	3,1	3,3	3,8	4,1	4,2	3,6

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2020

Regione	Genere	Sindromi nevrotiche e somatoformi					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
PIEMONTE	Uomini	11,2	12,1	14,1	15,3	16,1	14,3
	Donne	16,0	17,6	20,7	22,1	23,8	20,4
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	12,9	15,4	15,2	16,8
	Donne	-	-	19,9	25,2	22,2	24,4
LOMBARDIA	Uomini	23,9	23,3	22,8	23,2	22,9	15,7
	Donne	30,7	30,1	29,8	30,9	31,0	20,7
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	9,6
	Donne	-	-	-	-	-	11,3
PA TRENTO	Uomini	17,5	17,9	13,1	24,4	25,1	23,9
	Donne	23,1	24,2	16,0	28,4	29,9	29,8
VENETO	Uomini	16,3	20,0	20,6	19,0	19,6	17,6
	Donne	22,6	27,4	26,4	24,7	24,8	23,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	9,3	11,4	16,7	18,5	15,0	11,5
	Donne	11,4	14,3	19,8	21,8	18,2	13,9
LIGURIA	Uomini	21,3	22,2	23,3	22,6	19,3	16,5
	Donne	32,7	33,7	32,1	31,7	30,1	25,9
EMILIA ROMAGNA	Uomini	20,5	20,4	21,2	21,5	21,7	18,3
	Donne	29,6	29,6	30,0	29,4	29,6	25,1
TOSCANA	Uomini	6,6	9,8	11,5	12,2	12,9	11,0
	Donne	14,9	14,6	16,5	16,9	17,8	15,5
UMBRIA	Uomini	26,3	27,4	32,3	29,0	37,2	35,9
	Donne	40,9	40,5	46,8	41,6	52,9	51,5
MARCHE	Uomini	23,2	15,8	12,6	15,5	23,6	17,9
	Donne	29,3	20,7	17,5	20,6	28,5	21,8
LAZIO	Uomini	16,1	16,1	14,1	16,1	14,6	12,2
	Donne	22,6	22,6	19,0	21,7	20,2	17,1
ABRUZZO	Uomini	56,1	47,6	48,4	41,6	32,5	24,7
	Donne	46,2	41,0	40,0	38,7	33,9	26,8
MOLISE	Uomini	18,9	18,5	21,2	22,4	12,2	3,1
	Donne	22,8	23,6	23,8	23,6	14,0	3,7
CAMPANIA	Uomini	27,9	25,3	24,9	29,2	21,1	21,0
	Donne	29,4	26,3	25,6	30,6	22,2	23,5
PUGLIA	Uomini	15,6	15,2	19,0	15,9	15,2	12,5
	Donne	18,4	18,8	23,9	20,2	19,6	16,5
BASILICATA	Uomini	5,7	4,5	16,5	14,0	13,7	12,2
	Donne	7,3	7,2	23,0	19,9	16,9	14,5
CALABRIA	Uomini	15,2	15,9	22,4	23,7	27,9	21,7
	Donne	21,4	22,2	30,5	31,5	38,7	29,3
SICILIA	Uomini	14,4	15,6	15,2	14,5	15,4	14,0
	Donne	19,9	20,2	19,7	19,2	19,4	17,7
SARDEGNA	Uomini	-	0,9	4,2	4,6	6,9	4,1
	Donne	-	1,7	7,9	9,3	12,9	7,8
ITALIA	Uomini	18,9	18,4	19,2	19,7	19,0	15,8
	Donne	24,5	23,8	24,5	25,3	24,9	20,8

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2020

Regione	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	18,0	31,9	- 13,9	20,8	36,1	- 15,3	19,6	37,2	- 17,6
VALLE D'AOSTA	-	-	-	-	-	-	34,1	56,7	- 22,6
LOMBARDIA	36,4	62,9	- 26,5	35,3	60,0	- 24,7	34,3	58,3	- 23,9
PA BOLZANO									
PA TRENTO	20,8	37,6	- 16,8	20,4	35,5	- 15,1	18,1	30,3	- 12,2
VENETO	22,7	43,9	- 21,2	28,2	53,2	- 25,0	29,3	53,6	- 24,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	16,1	28,9	- 12,9	19,9	36,8	- 16,8	26,9	49,2	- 22,3
LIGURIA	35,9	55,3	- 19,5	27,7	46,6	- 18,9	31,0	51,3	- 20,3
EMILIA ROMAGNA	34,4	66,1	- 31,6	34,6	64,6	- 30,0	35,2	66,4	- 31,2
TOSCANA	30,6	74,1	- 43,6	55,3	80,6	- 25,3	57,9	80,4	- 22,5
UMBRIA	22,2	46,6	- 24,4	22,1	43,4	- 21,3	25,8	48,5	- 22,7
MARCHE	34,7	53,1	- 18,3	27,4	43,5	- 16,1	24,5	39,4	- 14,9
LAZIO	25,1	45,9	- 20,9	25,1	45,3	- 20,2	21,4	36,8	- 15,4
ABRUZZO	18,3	32,5	- 14,1	17,9	31,6	- 13,7	19,3	32,2	- 12,9
MOLISE	24,0	38,5	- 14,5	24,0	40,2	- 16,2	24,3	41,7	- 17,5
CAMPANIA	13,3	19,7	- 6,5	17,9	25,8	- 7,9	17,5	23,8	- 6,4
PUGLIA	28,8	43,8	- 15,0	30,6	45,2	- 14,6	39,5	58,1	- 18,6
BASILICATA	12,6	22,9	- 10,3	8,8	15,7	- 6,9	27,9	47,6	- 19,6
CALABRIA	24,1	40,1	- 16,0	22,4	35,6	- 13,2	31,1	47,9	- 16,8
SICILIA	27,1	43,1	- 16,0	26,9	43,6	- 16,8	27,4	44,6	- 17,2
SARDEGNA	-	-	-	1,6	4,0	- 2,4	9,0	19,5	- 10,5
ITALIA	**26,6**	**47,3**	**-20,7**	**28,0**	**47,0**	**-19,0**	**29,2**	**48,3**	**-19,1**

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiore alla media degli anni 2015-2020 (-19) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2020

Regione	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	17,8	34,3	- 16,5	19,8	38,7	- 18,9	17,6	34,0	- 16,5
VALLE D'AOSTA	40,4	64,6	- 24,2	36,9	60,0	- 23,1	35,6	59,5	- 23,9
LOMBARDIA	34,9	59,6	- 24,7	33,9	58,9	- 24,9	23,8	40,3	- 16,5
PA BOLZANO							24,3	40,5	- 16,2
PA TRENTO	24,8	41,7	- 17,0	25,6	41,7	- 16,1	23,5	38,5	- 15,0
VENETO	26,3	48,0	- 21,7	27,0	49,6	- 22,6	24,7	45,5	- 20,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	27,7	51,7	- 23,9	22,8	41,9	- 19,1	18,2	33,7	- 15,5
LIGURIA	30,4	54,1	- 23,7	28,9	48,8	- 19,9	23,7	42,2	- 18,5
EMILIA ROMAGNA	34,5	64,8	- 30,4	33,6	64,7	- 31,1	28,5	55,3	- 26,8
TOSCANA	54,1	75,2	- 21,1	54,3	75,0	- 20,7	46,1	63,7	- 17,6
UMBRIA	23,1	46,6	- 23,5	26,1	51,5	- 25,4	24,1	48,4	- 24,3
MARCHE	25,1	43,0	- 17,9	32,0	52,8	- 20,9	24,2	39,9	- 15,7
LAZIO	23,4	41,6	- 18,2	21,7	40,6	- 18,9	18,6	33,6	- 15,0
ABRUZZO	19,8	35,0	- 15,2	18,8	33,7	- 14,8	19,6	32,1	- 12,6
MOLISE	22,1	37,7	- 15,6	9,3	20,6	- 11,3	4,1	7,6	- 3,5
CAMPANIA	25,4	34,9	- 9,5	19,8	27,8	- 8,0	21,8	29,3	- 7,5
PUGLIA	30,4	44,9	- 14,5	28,9	43,5	- 14,6	23,0	34,7	- 11,7
BASILICATA	27,0	45,0	- 18,0	29,7	52,3	- 22,7	24,5	39,6	- 15,1
CALABRIA	35,8	53,9	- 18,1	41,7	64,6	- 22,9	35,5	53,8	- 18,3
SICILIA	26,8	43,6	- 16,8	27,1	44,0	- 16,9	23,9	37,9	- 14,1
SARDEGNA	10,4	23,6	- 13,2	13,1	30,8	- 17,7	8,6	20,9	- 12,3
ITALIA	**29,2**	**48,6**	**-19,5**	**28,7**	**48,6**	**-19,9**	**24,2**	**40,4**	**-16,2**

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiore alla media degli anni 2015-2020 (-19) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.6 Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali per Regione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2020

Regione	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	30,7	24,4	6,4	36,9	29,1	7,7	43,6	33,5	10,2
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,6	27,4	3,3
LOMBARDIA	41,0	31,3	9,7	38,6	28,9	9,8	38,8	28,3	10,5
PA BOLZANO									
PA TRENTO	28,5	24,6	3,9	28,7	24,9	3,7	28,0	23,1	4,9
VENETO	33,7	29,3	4,4	43,8	37,8	6,0	45,3	37,5	7,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	21,9	20,7	1,3	32,0	29,6	2,4	50,7	47,9	2,8
LIGURIA	18,5	12,8	5,7	31,9	21,5	10,4	40,5	26,2	14,4
EMILIA ROMAGNA	45,9	37,9	8,0	46,8	37,7	9,1	48,2	37,8	10,4
TOSCANA	13,9	12,2	1,7	19,5	12,9	6,6	23,2	15,3	7,9
UMBRIA	35,2	26,7	8,5	35,1	25,5	9,5	39,0	28,2	10,8
MARCHE	47,9	36,1	11,8	43,0	30,1	12,9	46,5	30,2	16,3
LAZIO	34,5	23,5	11,0	33,9	22,9	11,1	31,0	19,7	11,3
ABRUZZO	27,9	17,5	10,4	30,8	18,8	12,1	34,7	21,0	13,7
MOLISE	37,0	26,0	11,1	41,2	27,7	13,6	40,5	29,8	10,7
CAMPANIA	29,3	17,3	12,1	32,8	19,5	13,3	35,1	21,2	13,8
PUGLIA	51,5	30,5	21,0	52,9	31,2	21,8	80,0	47,3	32,7
BASILICATA	20,3	12,3	8,0	19,1	12,2	6,8	46,7	27,8	18,9
CALABRIA	22,5	13,2	9,3	22,3	14,1	8,2	35,3	21,2	14,2
SICILIA	55,4	32,9	22,5	58,0	33,9	24,1	62,4	36,2	26,1
SARDEGNA	0,0	0,0	0,0	4,0	2,7	1,3	22,3	13,8	8,5
ITALIA	**36,2**	**25,9**	**10,3**	**37,7**	**26,5**	**11,2**	**42,8**	**29,3**	**13,5**

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiori alla media degli anni 2015-2020 della differenza dei tassi nazionali (12,4) sono evidenziate in rosso

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

(segue) Tavola 1.8.4.6 Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2020

Regione	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	38,3	29,4	8,9	41,3	31,1	10,1	40,6	30,2	10,4
VALLE D'AOSTA	33,2	27,7	5,5	35,1	29,4	5,8	35,0	28,4	6,7
LOMBARDIA	36,0	26,0	10,0	35,5	25,3	10,2	30,8	21,7	9,1
PA BOLZANO							24,4	18,6	
PA TRENTO	36,5	31,1	5,4	37,0	30,7	6,2	35,4	29,8	5,6
VENETO	42,2	33,7	8,6	44,6	35,9	8,6	44,7	35,8	8,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	53,7	49,8	4,0	42,6	38,8	3,8	40,1	35,9	4,2
LIGURIA	41,8	26,7	15,1	40,9	26,2	14,8	37,7	24,8	12,9
EMILIA ROMAGNA	48,5	37,6	11,0	48,7	37,2	11,5	43,5	33,1	10,4
TOSCANA	22,9	15,4	7,5	24,6	16,4	8,2	22,3	15,0	7,3
UMBRIA	39,8	29,4	10,4	42,2	30,6	11,6	42,4	30,4	11,9
MARCHE	49,4	31,0	18,5	45,8	29,8	16,0	43,2	27,5	15,8
LAZIO	34,9	22,2	12,7	33,4	21,8	11,7	35,4	22,2	13,1
ABRUZZO	36,7	22,2	14,5	39,1	23,6	15,5	41,1	24,3	16,8
MOLISE	40,5	28,3	12,2	30,5	20,8	9,7	13,1	7,4	5,8
CAMPANIA	41,7	25,2	16,5	38,9	23,3	15,6	38,6	22,5	16,1
PUGLIA	50,7	29,3	21,4	48,8	28,4	20,4	45,7	26,1	19,6
BASILICATA	44,6	26,7	17,9	44,8	25,7	19,1	46,4	25,9	20,5
CALABRIA	39,2	23,7	15,5	40,0	24,7	15,3	40,6	23,8	16,8
SICILIA	58,2	33,6	24,6	57,8	32,8	25,0	56,4	31,5	24,9
SARDEGNA	28,0	17,8	10,2	33,3	21,1	12,2	28,2	17,5	10,7
ITALIA	**41,0**	**27,8**	**13,2**	**40,7**	**27,6**	**13,2**	**38,8**	**25,9**	**12,9**

Le differenze regionali tra il tasso maschile e femminile superiori alla media degli anni 2015-2020 della differenza dei tassi nazionali (12,4) sono evidenziate in rosso

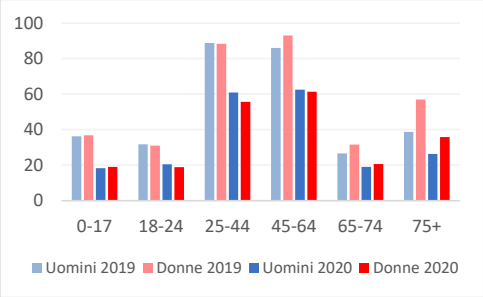
Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.4.2 Differenze tra maschi e femmine dei tassi (per 10.000 abitanti) di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per depressione e schizofrenia e psicosi funzionali- Anni 2015-2020.



Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

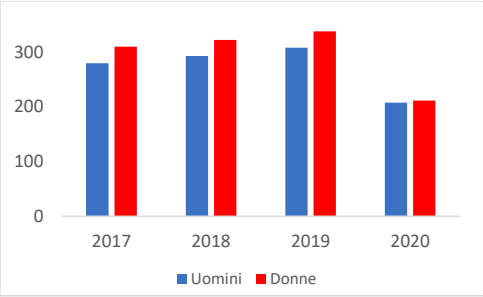
Figura 1.8.4.3 Accessi in pronto soccorso per fascia d'età 2019 e 2020 (mila persone) *



(*) Rispetto alla fonte del Ministero della Salute non sono stati considerati i dati in cui non è stato dichiarato il genere ("non specificato"), la cui incidenza percentuale sul totale risulta essere non significativa (in media 0,4% per tutti gli anni di analisi). Il valore totale è stato ricalcolato considerando solo i valori di donne e uomini.

Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.4.4 Accessi in pronto soccorso per genere 2017-2020 (mila persone) *



(*) Rispetto alla fonte del Ministero della Salute non sono stati considerati i dati in cui non è stato dichiarato il genere ("non specificato"), la cui incidenza percentuale sul totale risulta essere non significativa (in media 0,4% per tutti gli anni di analisi). Il valore totale è stato ricalcolato considerando solo i valori di donne e uomini.

Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.7 Degenza media delle dimissioni del reparto di psichiatria per i gruppi diagnostici 2017 e 2018

	Degenza media	
Gruppi diagnostici diagnosi principale	2017	2018
Alcolismo e tossicomanie	8	8
Disturbi della personalità e del comportamento	19	19
Demenze e disturbi mentali organici	10	9
Depressione	15	13
Schizofrenia e altre psicosi funzionali	19	18
Altri disturbi psichici	13	13
Sindromi nevrotiche e somatoformi	14	8
Ritardo mentale	10	9
Mania e disturbi affettivi bipolari	11	12

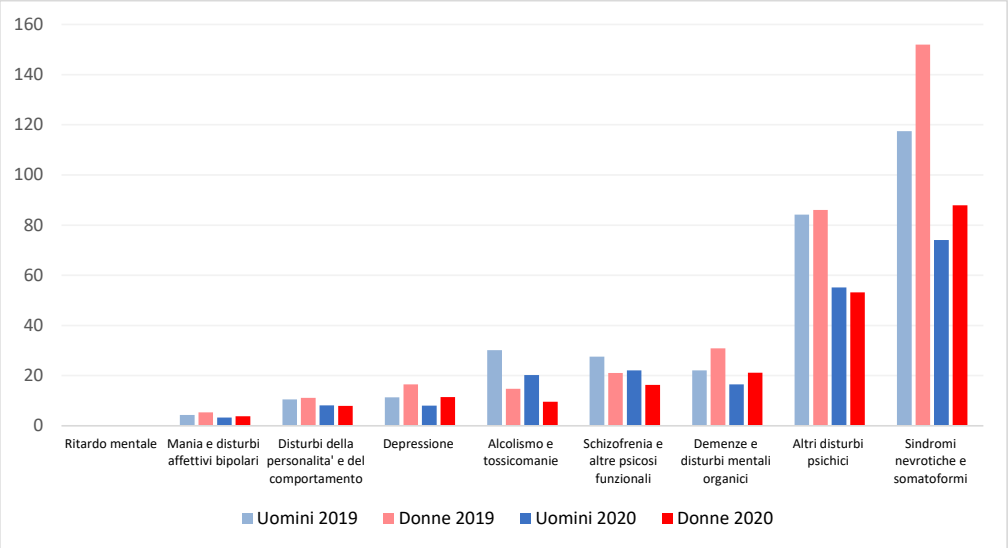
Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.4.8 Dimissioni dal reparto di psichiatria per i gruppi diagnostici 2017 e 2018

	Dimissioni	
Gruppi diagnostici diagnosi principale	2017	2018
Ritardo mentale	1.164	1.183
Demenze e disturbi mentali organici	2.280	2.147
Sindromi nevrotiche e somatoformi	3.029	3.071
Altri disturbi psichici	4.357	4.367
Alcolismo e tossicomanie	8.356	8.407
Disturbi della personalità e del comporta	16.968	17.050
Depressione	18.757	18.257
Mania e disturbi affettivi bipolari	22.571	21.761
Schizofrenia e altre psicosi funzionali	41.799	40.608

Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

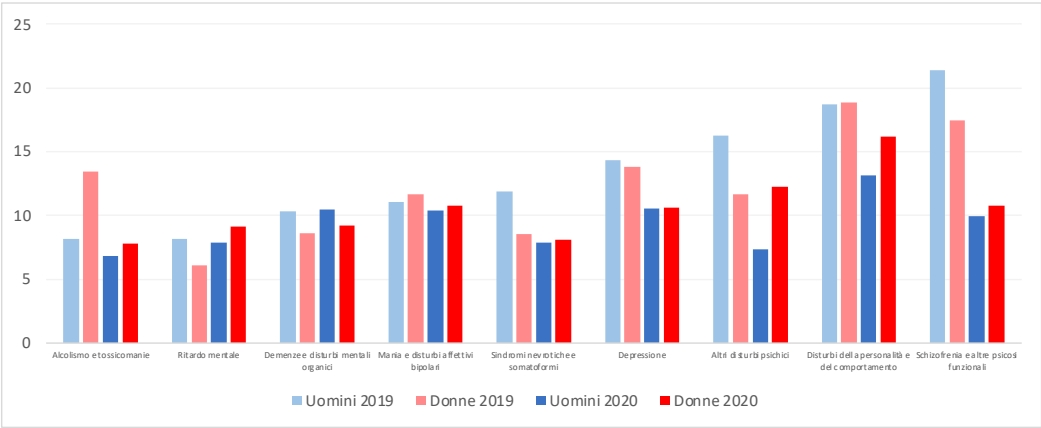
Figura 1.8.4.5 Accessi in pronto soccorso per gruppo diagnostico 2019 e 2020 (mila persone) *



(*) Rispetto alla fonte del Ministero della Salute non sono stati considerati i dati in cui non è stato dichiarato il genere ("non specificato"), la cui incidenza percentuale sul totale risulta essere non significativa (in media 0,4% per tutti gli anni di analisi). Il valore totale è stato ricalcolato considerando solo i valori di donne e uomini.

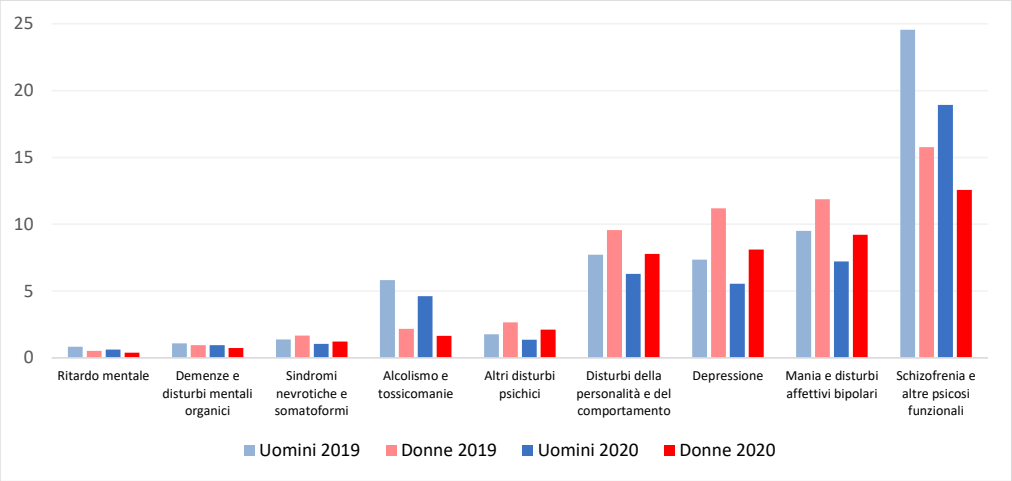
Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.4.6 Degenza media delle dimissioni del reparto di psichiatria per i gruppi diagnostici 2019 e 2020



Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Figura 1.8.4.7 Dimissioni dal reparto di psichiatria per i gruppi diagnostici 2019 e 2020 (mila persone)



Fonte: Ministero della Salute- NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Tavola 1.8.5.1 - Numero di segnalati per Regione di età maggiore o uguale a 15 anni detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale - Anni 2019-2021 (valore assoluto per regione)[559]

Regioni	2019			2020			2021		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	3.414	285	3.699	2.573	233	2.806	1.822	169	1.991
Valle d'Aosta	89	11	100	88	8	96	63	12	75
Lombardia	2.585	238	2.823	2.049	175	2.224	1.733	136	1.869
Liguria	1.001	94	1.095	870	82	952	1.096	96	1.192
Trentino Alto Adige	486	33	519	97	5	102	1	-	1
Veneto	2.937	277	3.214	2.607	255	2.862	2.275	223	2.498
Friuli Venezia Giulia	221	30	251	250	23	273	209	28	237
Emilia Romagna	2.243	176	2.419	2.166	220	2.386	2.103	182	2.285
Toscana	3.583	358	3.941	2.476	251	2.727	2.506	265	2.771
Umbria	197	18	215	357	32	389	318	40	358
Marche	801	82	883	882	106	988	1.019	91	1.110
Lazio	4.554	319	4.873	3.500	237	3.737	3.635	224	3.859
Abruzzo	757	55	812	562	37	599	633	46	679
Molise	78	7	85	175	11	186	241	11	252
Campania	2.957	104	3.061	1.499	43	1.542	1.444	38	1.482
Puglia	3.126	188	3.314	3.289	132	3.421	3.541	168	3.709
Basilicata	622	49	671	427	38	465	443	33	476
Calabria	1.375	78	1.453	1.134	66	1.200	1.295	78	1.373
Sicilia	3.671	195	3.866	2.980	188	3.168	2.972	171	3.143
Sardegna	818	62	880	600	35	635	544	32	576
Totali	**35.515**	**2.659**	**38.174**	**28.581**	**2.177**	**30.758**	**27.893**	**2.043**	**29.936**

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

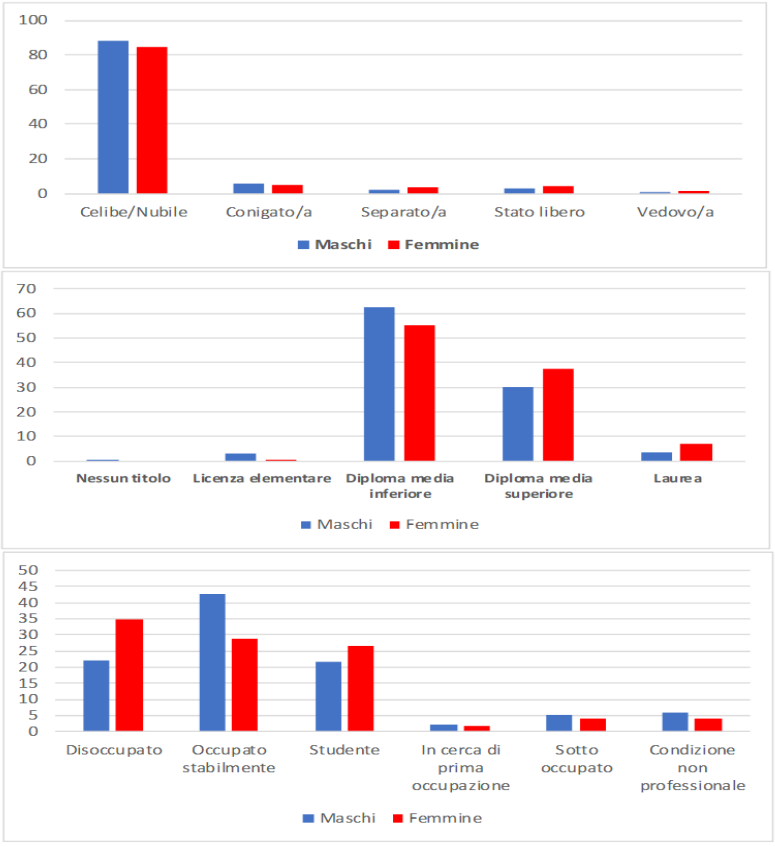
[559] Per il Trentino Alto Adige le segnalazioni si riferiscono solo alla PA di Trento. Inoltre si evidenzia come il dato 2019 sia stato preso dalla Relazione relativa al 2020, non disponendo di aggiornamenti più recenti con il medesimo dettaglio.

Figura 1.8.5.1 – Distribuzione percentuale dei segnalati per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e classi di età – anno 2021



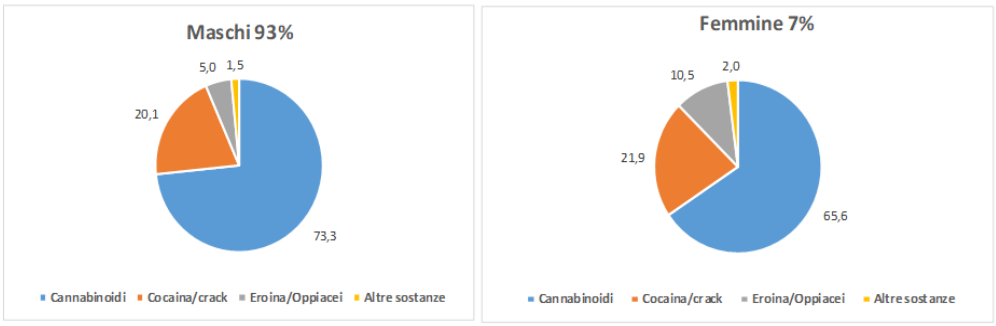
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.2 - Percentuale persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e caratteristiche sociodemografiche - Anno 2021



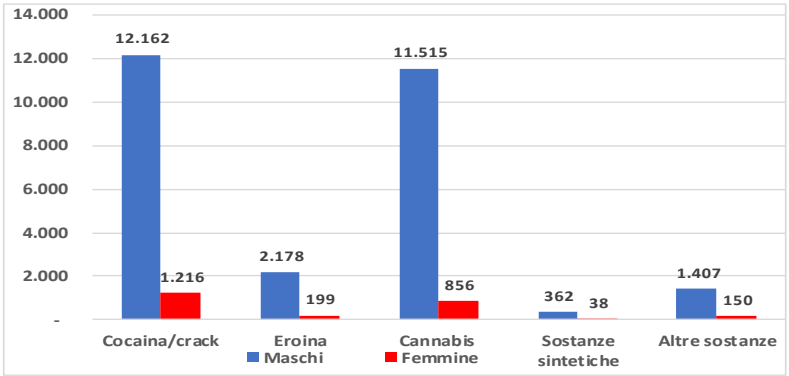
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.3 - Distribuzione percentuale delle sostanze stupefacenti detenute dalle persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere – Anno 2021



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.4 - Numero denunciati per reati penali per genere e per tipologia di sostanza - Anno 2021 (v.a.)



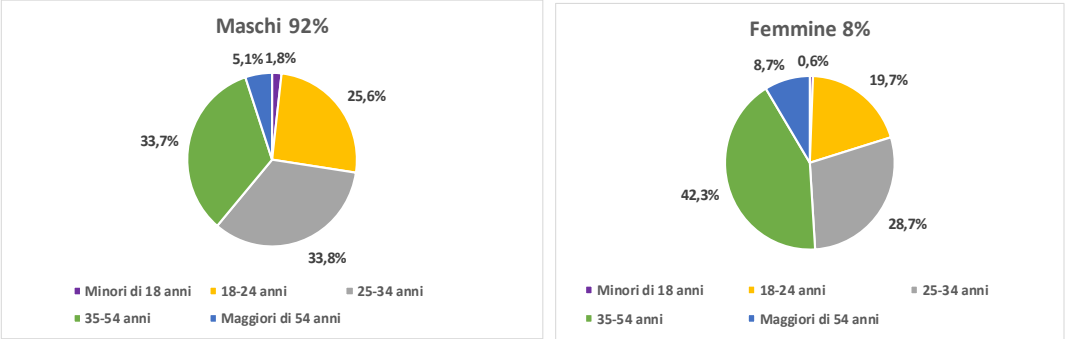
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.5 - Denunce per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2021



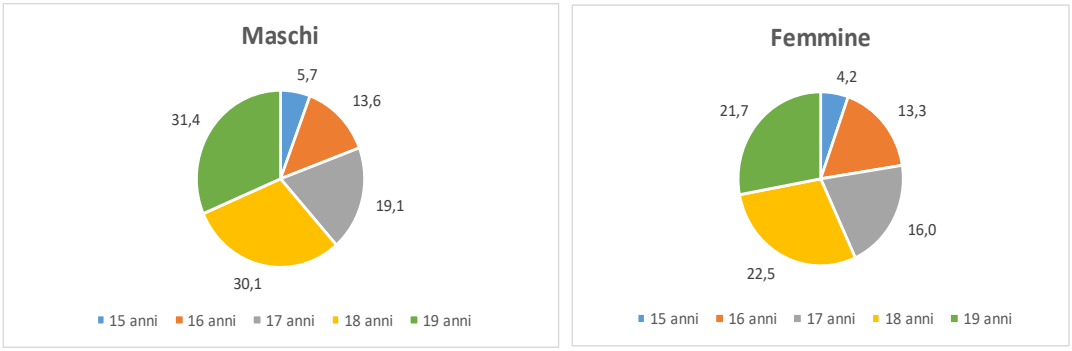
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.6 - Distribuzione percentuale dei condannati con sentenza definitiva per reati droga correlati, di cui agli Artt. 73 e/o 74 DPR n. 309/1990 per età e genere – Anno 2021



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.7 – Prevalenze di utilizzo di cannabis nell'ultimo anno per genere e per età - anno 2021



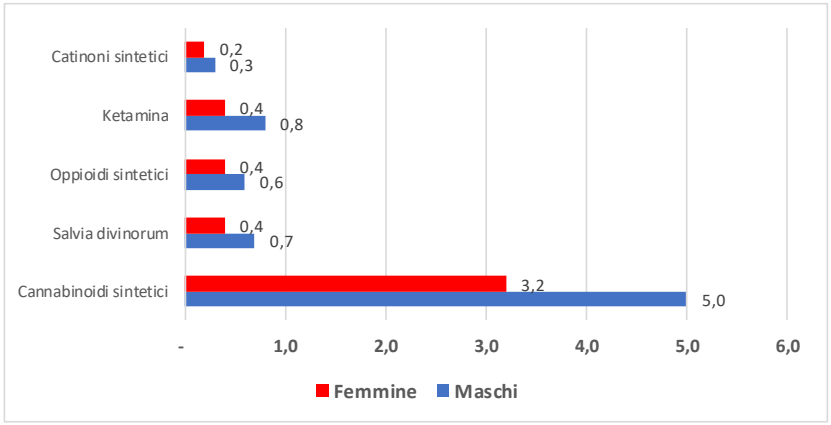
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.8 - Frequenza di utilizzo di cannabis nell'anno per genere – anno 2021



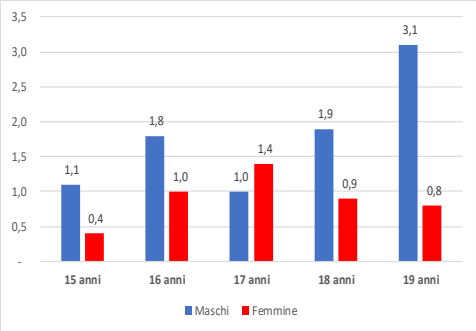
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.9 - Utilizzo di NPS almeno una volta nella vita per genere – anno 2021



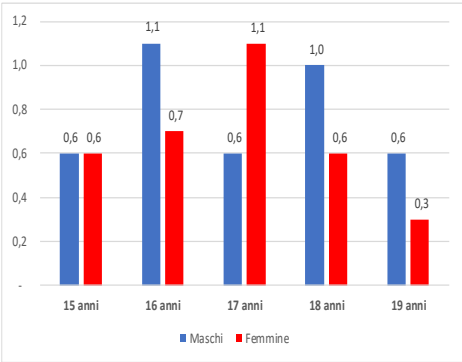
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.10 - Consumo di cocaina nell'ultimo anno per genere e età – anno 2021



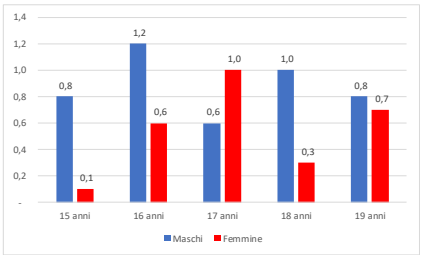
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.11 – Consumo di stimolanti nell'ultimo anno per genere ed età – anno 2021



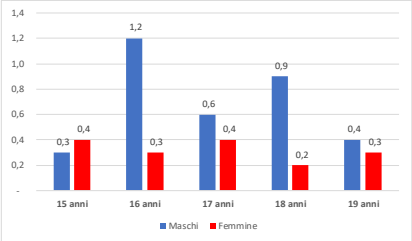
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.12 - Consumo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere e età – anno 2021



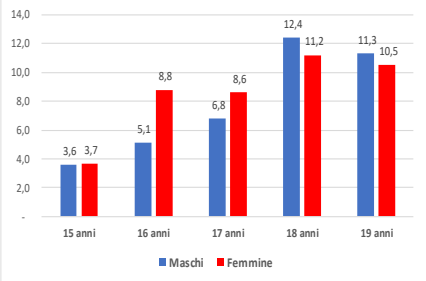
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.13 – Consumo di oppiacei nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2021



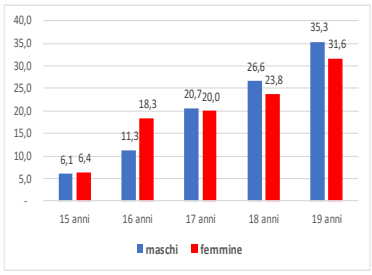
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.14 - Ubriacature nell'ultimo mese per genere ed età - Anno 2021



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.15 – Prevalenze di utilizzo quotidiano di tabacco nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2021



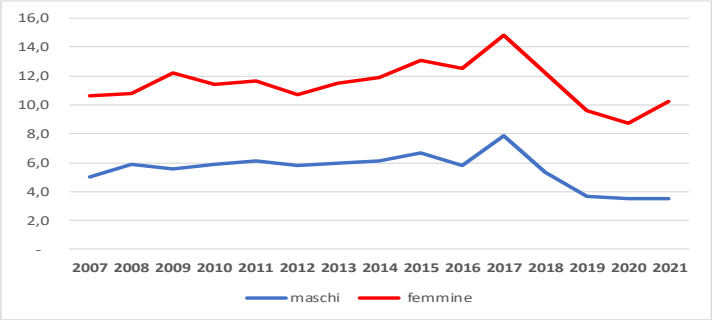
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.16 - Frequenza di utilizzo quotidiano di tabacco per genere - anno 2021



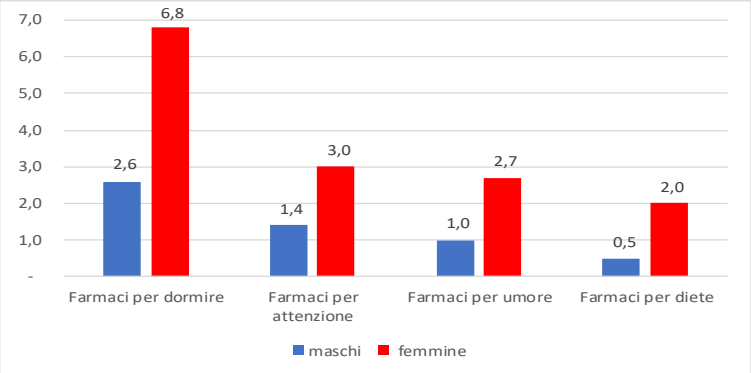
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.17 - Utilizzo di psicofarmaci non prescritti nell'ultimo anno: trend percentuale per genere – Anni 2007-2021



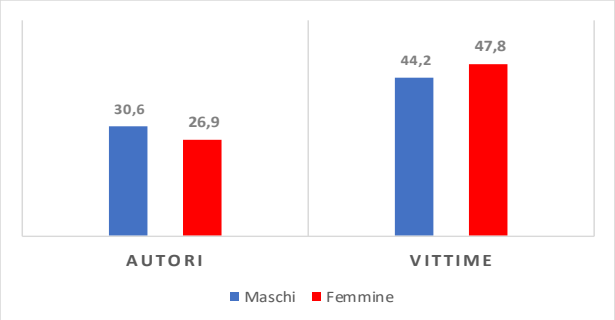
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.18 -Utilizzo di psicofarmaci non prescritti per tipologia e genere – Anno 2021



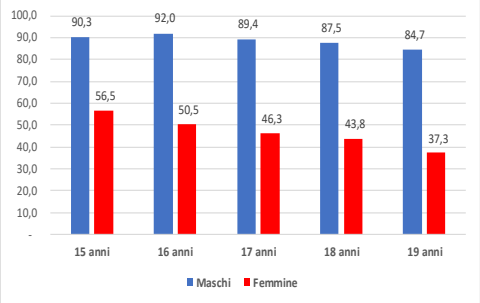
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.19 – Autori e vittime di cyberbullismo per genere – Anno 2021



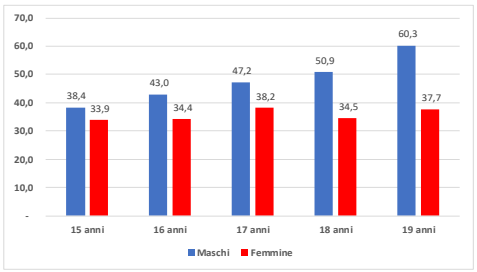
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.20 - Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età – Anno 2021



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.21 - Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età – Anno 2021



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Tavola 1.8.5.2 - Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico

Utenti	2019	2020	2021	Percentuali 2019	Percentuali 2020	Percentuali 2021	Età media (anni) 2019	Età media (anni) 2020	Età media (anni) 2021
Nuovi utenti maschi	15.316	13.386	13.333	85,6%	85,4%	85,2%	33,5	33,7	34,1
Nuovi utenti femmine	2.572	2.284	2.317	14,4%	14,6%	14,8%	32,1	32,4	32,4
Non noto		1	3				-	22,0	29,3
Totale nuovi utenti	**17.888**	**15.671**	15.653	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**33,3**	**33,5**	**33,9**
Già in carico maschi	96.376	93.858	92.638	85,8%	85,5%	85,6%	42,1	42,5	43,2
Già in carico femmine	15.902	15.896	15.578	14,2%	14,5%	14,4%	40,4	40,6	41,2
Non noto	1	3	2				48	66,3	66,5
Totale già in carico	**112.279**	**109.757**	**108.218**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**41,9**	**42,3**	**42,9**
Totale maschi	111.692	107.244	105971	85,8%	85,5%	84,5%	41	41,4	42
Totale femmine	18.474	18.180	17895	14,2%	14,5%	14,3%	39,3	39,6	40,1
Non noto	1	4	5				48	55,2	44,2
Totale utenti	**130.167**	**125.428**	**123.871**	**100,0%**	**100,0%**	**98,8%**	**40,7**	**41,2**	**41,7**

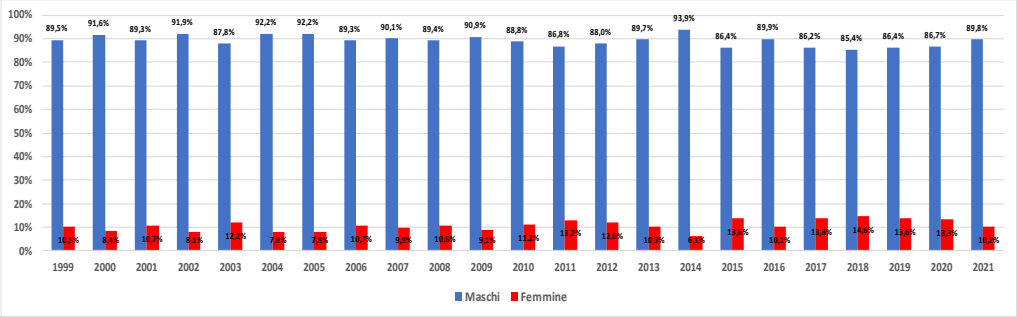
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Tavola 1.8.5.3 - Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e incidenza per classe di età su 100.000 residenti – Anno 2021

Fasce di età	N. maschi	N. femmine	N. totale	Distribuzione % maschi per classi di età	Distribuzione % femmine per classi di età	Tasso per 100.000 (maschi)	Tasso per 100.000 (femmine)	Tasso per 100.000 totale
Meno di 15 anni	17	3	20	0,0%	0,0%	0,4	0,1	0,3
Da 15 a 19 anni	1.927	417	2.344	1,8%	2,3%	130,5	30,2	82,1
Da 20 a 24 anni	5.148	1.325	6.473	4,9%	7,4%	332,2	94,1	218,9
Da 25 a 29 anni	8.039	1.827	9.866	7,6%	10,2%	513,3	123,5	323,9
Da 30 a 34 anni	11.157	2.293	13.450	10,5%	12,8%	682,9	144,0	416,9
Da 35 a 39 anni	13.433	2.496	15.929	12,7%	13,9%	768,7	143,8	457,4
Da 40 a 44 anni	15.497	2.394	17.891	14,6%	13,4%	774,3	119,3	446,3
Da 45 a 49 anni	16.340	2.278	18.618	15,4%	12,7%	701,5	96,4	396,8
Da 50 a 54 anni	16.430	1.944	18.374	15,5%	10,9%	691,2	79,7	381,4
Da 55 a 59 anni	11.594	1.773	13.367	10,9%	9,9%	512,8	75,0	289,1
Da 60 a 64 anni	4.638	797	5.435	4,4%	4,5%	244,0	39,0	137,7
Oltre 65 anni	1.751	348	2.099	1,7%	1,9%	28,7	4,4	15,1
Totale	**105.971**	**17.895**	**123.866**	**100,0%**	**100,0%**	**367,1**	**58,9**	**210,0**

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

Figura 1.8.5.22 - Numero assoluto di decessi direttamente droga correlati per genere - Serie storica 1999-2021



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM

2. Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

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

Il personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato è composto dai lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dai dirigenti a tempo determinato, questi ultimi ricoprono infatti posti di funzione non propriamente riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione[560].

I divari di genere del personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato vengono monitorati annualmente tramite elaborazioni dei dati della rilevazione del cosiddetto "**Conto annuale**[561]" volte a evidenziare le caratteristiche degli uomini e delle donne che lavorano per i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti[562] e per la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La serie storica degli indicatori adottati è pubblicata in Appendice alla presente relazione sulla pagina del sito della Ragioneria generale dello Stato (RGS) dedicata al bilancio di genere con i dati dal 2008 all'anno più recente disponibile[563]. In concomitanza con il completamento delle operazioni di rilevazione del Conto annuale, gli indicatori vengono successivamente aggiornati, solitamente alla fine dell'anno in corso. A tali informazioni si aggiungono quelle comunicate da ciascuna amministrazione in risposta all'apposita circolare annuale RGS contenente gli adempimenti per il bilancio di genere e quelle risultanti dalla base dati dei pagamenti del sistema NoiPA[564].

I dati messi a disposizione comprendono:

[560] Per ulteriori informazioni sulle classificazioni del pubblico impiego si rinvia alle definizioni del Conto Annuale della Ragioneria generale dello Stato (https://www.contoannuale.mef.gov.it/).

[561] Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165 del 2001, effettua una serie di rilevazioni relative al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, tra cui quella nota come Conto annuale, cui è dedicato il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche), costituente la banca dati del personale. I dati del conto annuale sono pubblicati anche sul sito dedicato https://www.contoannuale.mef.gov.it/. La rilevazione in oggetto fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) e coinvolge circa 10 mila Istituzioni pubbliche. La disponibilità e l'accuratezza delle informazioni possono risentire delle diverse tempistiche di trasmissione dei dati da parte delle amministrazioni responsabili.

[562] Le innovazioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) per il triennio 2016-2018 hanno significativamente ridisegnato l'assetto della contrattazione collettiva nazionale sulla base di una nuova definizione dei comparti (in sezioni) e delle aree funzionali. Con la pubblicazione riferita all'anno 2018, il Conto Annuale RGS ha presentato aggregazioni finalizzate a rappresentare tutto il personale pubblico. Nelle more dell'adeguamento ai nuovi criteri rappresentativi adottati dal Conto Annuale RGS, l'analisi qui effettuata utilizza la previgente suddivisione per comparti e contratti, per dare comunque una chiara rappresentazione dei fenomeni analizzati in serie storica e facilitarne la lettura. Si fa, per esempio, riferimento al comparto "Ministeri" sebbene, nell'impostazione dell'ultimo CCNQ, quest'ultimo sia confluito nelle "Funzioni Centrali". Allo stesso modo, si evidenzia il comparto "Scuola" nonostante questo sia confluito nell'"Istruzione e ricerca" (insieme ad Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca, Agenzia Spaziale Italiana).

[563] Si rinvia alla pagina RGS dedicata al bilancio di genere, in particolare all'"Appendice III - Raccolta degli indicatori - Personale delle amministrazioni centrali dello Stato – Tavole". http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/.

[564] Sistema realizzato dal Dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi, del Ministero dell'Economia e delle finanze, per la gestione degli stipendi del personale centrale e periferico della Pubblica Amministrazione.

- il personale stabile complessivo;
- il personale dirigente (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- il personale dirigente di prima fascia (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- il tasso di compensazione del *turnover* del personale;
- l'incidenza del personale non dirigente senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- l'incidenza dei dirigenti con titoli *post lauream* (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- la distribuzione del personale dipendente e di quello dirigente per fasce di età;
- l'incidenza del lavoro *part-time* e l'incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time*;
- i giorni medi di assenza per congedi a favore dei lavoratori con figli con disabilità grave (articolo 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001) o che assistano familiari con disabilità grave (articolo 33 della legge n. 104 del 1992), per il congedo di maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità (articoli 16 e seguenti del decreto legislativo n. 151 del 2001), per il congedo parentale (articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001) e del congedo per malattia del figlio (articolo 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001);
- i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità;
- i giorni di assenza per congedi parentali;
- la distribuzione di genere dei beneficiari delle principali misure di conciliazione vita-lavoro;
- l'incidenza per genere delle dimissioni con diritto di pensione;
- i giorni di formazione dei dipendenti;
- la distribuzione per genere del lavoro straordinario.

Complessivamente, **le amministrazioni centrali rappresentano un importante sbocco occupazionale per l'offerta di lavoro femminile**, con una quota di donne già maggioritaria nel 2008 (53,4 per cento) e in continua crescita nei successivi tredici anni, fino a raggiungere il 57,2 per cento nel 2020 (Figura 2.1.1). Si tratta tuttavia di una presenza poco omogenea, che tende a concentrarsi in pochi comparti e che è ancora minoritaria tra le figure dirigenziali ed apicali, nonostante l'elevata incidenza delle dirigenti con titoli di studio post-universitari e che sconta ancora il persistere di

fenomeni di segregazione orizzontale e verticale[565] nonostante vi sia una certa tendenza al riequilibrio, soprattutto in alcuni settori, determinata dalla dinamica del *turnover*.

In particolare, la presenza femminile tende a concentrarsi in un singolo comparto, la Scuola, che assorbe ben l'88,5 per cento delle dipendenti delle amministrazioni centrali (Figura 2.1.2). Nel 2020 le donne che lavorano in questo ambito sono 928.701, quasi l'80,0 per cento dei dipendenti del settore, mentre gli uomini sono 246.325 unità. La dinamica di medio periodo rivela peraltro che l'incidenza delle donne in questo comparto, già largamente maggioritaria nel 2008, è tendenzialmente in crescita (+1,5 punti percentuali tra il 2008 e il 2020). Si tratta tuttavia di una presenza **prevalentemente radicata tra i docenti a tempo indeterminato della scuola dell'infanzia** (il 99,3 per cento del personale è composto

[565] Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

da donne), in quella della scuola primaria (96,6 per cento) e in misura inferiore in quella secondaria (alle medie e alle superiori le donne sono rispettivamente il 78,9 per cento e il 69,3 per cento). **Nelle università**, al contrario, la quota maggioritaria dei professori e ricercatori diventa quella degli uomini, con **le donne che rappresentano il 34,9 per cento del totale**.

La quota di donne è molto rilevante nella **Carriera Penitenziaria**. È possibile notare **un importante incremento** in questo ambito, dove si passa da una quota (comunque maggioritaria) del 59,8 per cento nel 2008 al **70,0 per cento nel 2020**. Per quanto riguarda la **Carriera Prefettizia**, in tredici anni, si è passati dal 50,1 per cento di dipendenti donne al **57,5 per cento**. L'incremento più rilevante nell'intervallo di anni 2008-2020, però, è stato riscontrato nella **Magistratura**[566], dove la percentuale delle donne è passata dal 42,2 al **54,2 per cento**.

Gli uomini sono invece relativamente più numerosi tra chi intraprende la **Carriera Diplomatica** (76,8 per cento) e negli **Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale** (57,7 per cento). Riguardo alla Carriera Diplomatica, il differenziale di genere (di 54,6 punti percentuali nel 2020) si è ridotto di 1,2 punti percentuali dal 2018 e di circa 15,0 punti dal 2008 (quando i diplomatici maschi erano l'84,3 per cento). Negli Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale, dal 2008, i valori non sono mai cambiati in maniera rilevante; infatti, piccoli incrementi nella presenza femminile (di 0,5 punti percentuali) si sono avuti nel 2016 e nel 2020, anno in cui le donne hanno raggiunto il 42,3 per cento del personale complessivo (Figura 2.1.3).

Le Forze Armate, i Corpi di Polizia e i Vigili del Fuoco hanno tradizionalmente una forte prevalenza maschile anche perché l'accesso delle donne era precluso prima del 1999[567]. Al riguardo, una certa tendenza al riequilibrio è apprezzabile soprattutto per i Corpi di Polizia. Relativamente al periodo di tempo preso in considerazione (2008-2020), la quota delle donne è infatti aumentata di 3,3 punti percentuali. Nello specifico, per gli agenti che operano presso l'Interno l'aumento è stato di 2,4 punti percentuali, per l'Economia e Finanze (Guardia di Finanza) di 5,0 punti, per la Difesa di 4,1 punti e per la Giustizia di 4,3 punti. Anche per le Forze Armate la quota femminile è lievemente aumentata (1,3 punti percentuali rispetto al 2018 e 3,2 punti rispetto al 2008). I Vigili del Fuoco, invece, registrano un calo nella presenza femminile, tra il 2008 e il 2020, passando dal 5,9 per cento al 4,8 per cento (Figura 2.1.4).

Per quanto riguarda i **ministeriali e i dipendenti della Presidenza del Consiglio**, **la situazione è più eterogenea**: nel complesso, anche nel 2020, come negli anni passati, le donne sono lievemente più numerose (rappresentano il 53,3 per cento del personale totale). Vi sono tuttavia delle **differenze, talvolta consistenti, tra le varie amministrazioni**.

Le donne superano il 60,0 per cento nei ministeri del Lavoro e delle politiche sociali (68,1 per cento), della Giustizia (64,4 per cento) e dell'Interno (60,7 per cento). Altro dicastero, la cui quota femminile è elevata, è quello dell'Istruzione, università e ricerca (57,8 per cento), seguono la Salute e i Beni e le attività culturali (rispettivamente 58,5 per cento e 57,8 per cento), gli Affari esteri e la cooperazione internazionale (56,2 per cento) e l'Economia e finanze (54,3 per cento). In alcuni casi, il divario di genere

[566] L'accesso alla carriera in Magistratura delle donne è avvenuto solo a seguito della sentenza della Corte costituzionale 33/1960 e alla successiva legge n. 66 del 1963 emanata di conseguenza, che sancisce, all'articolo 1, che "*la donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvo i requisiti stabiliti dalla legge*".

[567] Per le Forze armate il servizio militare volontario femminile è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la legge 20 ottobre 1999, n. 380. Cfr: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/10/29/099G0468/sg

a favore delle donne denota un aumento tendenziale anche significativo nei tredici anni oggetto di indagine; in particolare per il ministero del Lavoro e delle politiche sociali (+6,6 punti percentuali tra il 2008 e il 2020) e per i Beni e le attività culturali (+7,0 punti percentuali). Il ministero dell'Istruzione, invece, registra, nello stesso intervallo temporale, una riduzione nel differenziale con un parziale riavvicinamento tra la quota maschile e quella femminile (-3,0 punti percentuali).

Per quattro dicasteri, gli uomini sono più della metà dei dipendenti ministeriali. Per la Difesa, in particolare, nel 2020 la quota maschile si attesta al 70,6 per cento, un valore solo lievemente inferiore rispetto agli anni precedenti (a partire dal 2008, il differenziale di genere è sempre stato sopra il 40,0 per cento). Anche per le Infrastrutture e trasporti (56,3 per cento di dipendenti uomini nel 2020), per le Politiche agricole, alimentari e forestali (58,0 per cento di uomini nel 2020) e per lo Sviluppo economico (52,8 per cento di uomini nel 2020) il differenziale di genere è in lenta diminuzione dal 2008.

Per le altre amministrazioni, nel 2020 il dato maschile non si distanzia molto da quello femminile e, per la Presidenza del Consiglio dei Ministri vi è una leggera prevalenza femminile (1.032 donne e 971 uomini) (Figure 2.1.5a, 2.1.5b, 2.1.5c).

La composizione del personale come sopra descritta è il frutto di una lenta evoluzione determinata dalla dinamica delle cessazioni e delle nuove assunzioni. Il monitoraggio di questa evoluzione consente quindi di analizzare le tendenze in atto e le prevedibili evoluzioni future nell'articolazione per genere del personale. **Il tasso di compensazione del *turnover*** per genere - calcolato come rapporto percentuale tra numero di nuovi entrati sul numero dei cessati - vede, nel periodo 2008-2020, un andamento favorevole alle donne (gli unici anni in cui il *turnover* ha favorito gli uomini sono stati il 2009 e il 2018). Tale risultato dipende da due fattori: la composizione marcatamente maschile delle coorti più vecchie, che ha comportato una **prevalenza di uomini tra le cessazioni**, e l'**aumento della quota di donne tra gli assunti** nel periodo considerato. Nel 2020 il tasso del *turnover* è del 76,6 per cento per le donne e del 52,6 per cento per gli uomini. Considerando che i valori inferiori a 100 indicano che nell'anno considerato le cessazioni risultano superiori alle nuove assunzioni, il dato appena descritto implica che c'è stato un calo dei dipendenti, che è stato relativamente più marcato per gli uomini (Figura 2.1.6).

L'analisi della composizione del personale dirigente rivela, invece, una situazione ben diversa, con una **più marcata presenza maschile che tende a farsi più evidente procedendo verso le posizioni apicali** dell'amministrazione. Tra i ministeriali (tutte le amministrazioni) e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, le donne sono rispettivamente il 46,6 del personale dirigente (Figura 2.1.7). Le dirigenti di prima fascia scendono invece al 36,6 per cento nei Ministeri e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri (Figura 2.1.8). Il dato evidenzia una certa difficoltà a superare i limiti di ordine sociale e culturale, che tendono a confinare le donne ai livelli più bassi della gerarchia amministrativa, secondo il già citato fenomeno della segregazione verticale. È pur vero, tuttavia, che nell'ultimo decennio alcuni progressi sono stati compiuti, sebbene i processi di *turnover* nella dirigenza pubblica abbiano favorito le donne in modo poco omogeneo, interessando cioè alcune amministrazioni in modo più accentuato.

Considerando il complesso dei dirigenti (a prescindere quindi dall'appartenenza alla prima o alla seconda fascia in cui è articolata la qualifica dirigenziale), nel 2020 i ministeri con una prevalenza di donne sono il Lavoro e politiche sociali (64,4 per cento), la Giustizia (52,2 per cento), l'Istruzione, l'università e la ricerca (51,1 per cento), la Difesa (50,6 per cento), la Salute (50,5 per cento) i Beni, le

attività culturali e il turismo (52,2 per cento). Eccezion fatta per quest'ultimo ministero, tutte le altre amministrazioni appena citate, nel 2008 erano a prevalente dirigenza maschile.

L'incremento nell'incidenza femminile tra i dirigenti è da collegare ai pensionamenti intervenuti tra il 2008 e il 2020, che hanno riguardato in maniera predominante gli uomini e che, non essendo stati bilanciati da un numero corrispondente di nuove assunzioni, hanno anche determinato una riduzione nella numerosità complessiva dei dirigenti. Tra i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel 2008 vi erano 3.719 dirigenti, di cui 2.263 uomini e 1.456 donne. Nei tredici anni successivi si è verificata una riduzione nel contingente dirigenziale pari a 1.463 unità e la parte più consistente dei posti non rimpiazzati riguarda proprio gli uomini (1.016 unità, ovvero circa il 70,0 per cento delle riduzioni complessive). Ciononostante, nelle altre amministrazioni la dirigenza femminile risulta ancora minoritaria, e talvolta la distanza rispetto agli uomini appare significativa (con una quota di donne inferiore al 40,0 per cento), in particolare per lo Sviluppo Economico, gli Affari esteri e la Cooperazione Internazionale, l'Interno, l'Ambiente e la tutela del territorio e del mare, le Politiche agricole, alimentari e forestali e le Infrastrutture e i trasporti (in quest'ultimo caso le donne rappresentano il 25,4 per cento dei posti dirigenziali) (Figure 2.1.9).

Riguardo ai **dirigenti di prima fascia**, solo il ministero della Difesa è a maggioranza femminile (71,4 per cento). Escludendo il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per il quale il numero di donne e di uomini è equivalente, per tutti gli altri dicasteri, nel 2020, la presenza femminile nelle posizioni apicali è minoritaria, se non addirittura assente (Figura 2.1.11). Nel 2008, in nessun caso (compresi quindi Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e Ministero della difesa) la numerosità delle donne risultava predominante ai vertici dell'amministrazione. Si tratta tuttavia di progressi ancora deboli, considerando anche che le donne alle dipendenze delle amministrazioni possono contare su livelli di istruzione mediamente superiori a quelli degli uomini e dovrebbero, potenzialmente, avere delle possibilità di carriera non inferiori a questi ultimi.

Rimanendo sui dirigenti e sui relativi titoli di studio, va detto che il requisito generale valido per l'accesso alla dirigenza di tutte le pubbliche amministrazioni è il possesso della laurea, mentre il possesso di titoli superiori alla laurea può, in determinati casi, agevolare l'accesso alla qualifica dirigenziale. Secondo i dati più aggiornati, tuttavia, **nella dirigenza pubblica i titoli *post-lauream*, non sono equamente distribuiti secondo un profilo di genere, potendosi mediamente rilevare una maggiore incidenza di qualifiche più elevate proprio tra le donne** (Figure 2.1.12 e 2.1.13).

Questo risultato è peraltro in linea con quanto evidenziato tra coloro che, all'opposto, non sono dirigenti e non hanno titoli ulteriori se non quello della scuola dell'obbligo; questi ultimi, infatti, sono relativamente più numerosi tra gli uomini (26,9 per cento considerando i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri) che tra le donne (12,4 per cento) (Figura 2.1.14). In ogni caso, sia per le donne che per gli uomini, l'incidenza del personale con i livelli minimi di istruzione è in tendenziale diminuzione, anche come riflesso dell'aumento nel livello medio di scolarizzazione nella società italiana (nel 2008 i meno istruiti erano il 20,5 per cento per le donne e il 38,1 per cento per gli uomini) e anche del *turnover*.

Oltre alle questioni relative alla numerosità e al livello medio di istruzione, il personale femminile al servizio delle amministrazioni centrali sembra riflettere altre caratteristiche peculiari anche secondo altri profili, come l'età anagrafica, ben rappresentabile attraverso la **distribuzione dei dipendenti per fasce di età**. Per esempio, fermo restando che il personale dirigente è in generale composto da ultratrentenni, tra le donne è relativamente più facile incontrare dirigenti che non hanno ancora

compiuto quarantacinque anni: nel 2020, il 10,0 per cento delle donne dirigenti appartiene a questa fascia di età, mentre per gli uomini il valore scende al 9,7 per cento. In passato la forbice tra il dato maschile e quello femminile era significativamente più ampia (nel 2008 l'incidenza degli *under* trentacinque era del 19,7 per cento e del 13,1 per cento, rispettivamente per donne e uomini). Tuttavia, nel 2020 tra i dirigenti di prima fascia, l'incidenza di quelli più giovani (meno di quarantacinque anni) è maggiore per gli uomini (3,2 per cento contro 2,4 per cento delle donne) con il differenziale di genere che tende ad assottigliarsi rispetto al 2008 (quando i valori per donne e uomini erano rispettivamente 11,4 e 8,5 per cento) (Figura 2.1.15a). Il fatto che le dirigenti donne siano in media più giovani dei colleghi uomini rispecchia la lenta evoluzione dell'amministrazione italiana, dove il personale ai vertici dell'amministrazione, tradizionalmente maschile, si avvia al pensionamento. Al contrario, le nuove assunzioni tendono ad essere maggiormente equilibrate secondo il genere. Nel 2020 la quota di dirigenti donne *over* 60 sul totale delle dirigenti donne, è del 26,1 per cento, mentre per gli uomini il valore è ben più alto (33,6 per cento). Allo stesso modo, per i dirigenti di prima fascia, l'incidenza degli *over* 60 è del 35,4 per cento per le donne e del 41,3 per cento per gli uomini (Figura 2.1.15b).

Seppure sia prefigurabile una certa tendenza alla diminuzione dei fenomeni di segregazione verticale, in ragione di una più equa distribuzione di genere dei dirigenti più giovani, tale tendenza appare molto lenta, soprattutto in relazione alle posizioni apicali, dove più consistenti sono i ritardi ereditati dal passato. Inoltre, la normale dinamica del *turnover* non sembra modificare di molto i fenomeni di segregazione orizzontale più sopra descritti, i quali continuano a persistere, talvolta anche rafforzandosi, come per esempio per quanto riguarda la concentrazione delle donne nella Scuola, di cui già si è parlato.

La Commissione europea ha rafforzato il suo impegno nella riduzione dei fenomeni di segregazione attraverso iniziative quali programmi di finanziamento[568] nell'ambito del quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027 o il Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027 in collaborazione con l'istituto europeo di innovazione e tecnologia per incoraggiare la partecipazione delle donne alle discipline STEM.

Il tema della segregazione di genere nel mercato del lavoro è presente anche nella pubblica amministrazione, tuttavia, anche in Italia, la parità di genere è sancita da tutte le leggi che regolano l'accesso e gli avanzamenti di carriera nelle amministrazioni pubbliche; resta quindi da capire quali siano gli eventuali limiti, di natura sostanziale che possono ostacolare il raggiungimento di una reale situazione di parità. Come già osservato da ampia letteratura al riguardo, tali limiti potrebbero essere molto difficili da superare, in quanto intimamente connessi all'evoluzione della società, dove il persistere di visioni fortemente stereotipate tende ad assegnare ruoli diversi agli individui in base al genere di appartenenza. La concentrazione femminile nel settore della scuola, per esempio, potrebbe dipendere dalla tradizionale visione della donna come principale responsabile nei processi di educazione dei bambini, da un'accentuata predilezione delle ragazze a specializzarsi nelle materie umanistiche, o ancora dal fatto che tale lavoro permette una migliore conciliazione con la vita privata data la necessità di adempiere ai lavori domestici, alla cura dei figli, all'assistenza dei familiari in

[568] https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf

difficoltà[569]. Quest'ultimo aspetto, quello della **conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa, potrebbe anche influire sulle possibilità di carriera all'interno dell'amministrazione**, considerando che le responsabilità crescenti connesse ai ruoli di maggiore rilievo nella gerarchia amministrativa, possono verosimilmente richiedere maggiore tempo a disposizione e che questo tempo potrebbe costituire una risorsa scarsa proprio per chi è costantemente impegnato in occupazioni non retribuite. Per i lavoratori delle amministrazioni centrali dello Stato, in particolare, vi sono alcuni segnali che, seppur indirettamente, possono essere indicativi di possibili differenze di genere nel bilanciamento vita-lavoro, tra questi, la propensione ad erogare lavoro straordinario, la fruizione di particolari permessi retribuiti, l'utilizzo di specifiche modalità lavorative come lo s*mart working* e il *part time*.

In generale gli uomini riescono a garantire una presenza più assidua sul luogo di lavoro, quale possibile dimostrazione di una più ampia disponibilità di tempo. Guardando alle **retribuzioni per lavoro straordinario**[570], le donne guadagnano, in media, sempre di meno degli uomini, in tutti gli anni che vanno dal 2013 al 2021. Nel 2020, la remunerazione media lorda era di 1.841 euro per le donne e 3.000 euro per gli uomini mentre, nel 2021, la distanza tra uomini e donne si è leggermente ridotta (1.991 euro per le donne e 3.020 euro per gli uomini). L'alto differenziale retributivo straordinario è presumibilmente imputabile all'emergenza pandemica, che ha influito sulle modalità lavorative sia nel pubblico impiego sia nel settore privato. In alcuni comparti, come quello dei Ministeri, l'utilizzo massivo e generalizzato dello *smart working* a partire da aprile 2020, ha fortemente limitato il riconoscimento delle ore lavorate oltre l'orario giornaliero fissato dalla contrattazione nazionale collettiva, in altri casi, come per le Forze Armate e i Corpi di Polizia, dove più forte è la presenza maschile, le ore di straordinario sono significativamente aumentate data l'esigenza di effettuare pattugliamenti e di garantire il rispetto delle regole poste a garanzia della salute pubblica (Figure 2.1.16, 2.1.17 e 2.1.18).

A riprova delle difficoltà nel garantire un apporto maggiore in termini di ore lavorate, vi è quindi il fatto che le donne tendono, più degli uomini, ad assentarsi dal lavoro, in particolare per esigenze connesse alla cura della famiglia (nel 2020, il **numero medio di giorni di assenza delle donne** è di 8,4, mentre quello degli uomini è di 7,8), e ad adottare una **modalità lavorativa a tempo parziale** (l'incidenza del *part-time* tra le donne è sempre maggiore rispetto a quanto avviene per gli uomini, come confermato dalle amministrazioni in risposta ai questionari relativi alle politiche del personale)[571] (Figure 2.1.19, 2.1.20 e 2.1.21).

Tra gli strumenti di conciliazione oggetto di monitoraggio annuale nell'ambito del bilancio di genere vi è anche il lavoro agile. Come già anticipato, tale modalità lavorativa, dapprima introdotta in via sperimentale, è divenuta di fatto la modalità ordinaria di lavoro nel corso del 2020 per numerosi ambiti del lavoro pubblico, in relazione alla condizione emergenziale richiesta dalla crisi pandemica da Covid-19.

[569] Al riguardo si fa rinvio anche alle considerazioni svolte nella Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2019, https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf.

[570] Elaborazioni su dati NoiPA.

[571] Cfr. il paragrafo 2.1.1 "*Part-time* e esigenze di cura dei figli" di questa relazione.

Riquadro II.I.I - Selezione della dirigenza pubblica e gender gap: prime riflessioni a partire dai (pochi) dati disponibili[572]*

In base agli ultimi dati disponibili, nell'anno 2020 la dirigenza pubblica italiana è composta da circa 149.000 persone[573] con un complessivo equilibrato rapporto tra i generi: 52 per cento dei dirigenti sono donne e 48 per cento uomini. Gli enti pubblici italiani con un livello dirigenziale sono 1.632 su un totale di 9.651, di questi: 88 sono amministrazioni dell'Area Funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici etc.) e Presidenza del Consiglio dei Ministri; 1.215 dell'Area Funzioni locali (di cui 254 dirigenti sanitari); 254 dell'Area Sanità e 75 dell'Area Istruzione e ricerca.

La disaggregazione dei dirigenti per genere a livello di comparto mostra però alcune significative differenze: nell'Area Funzioni centrali gli uomini sono il 53,5 per cento contro il 46,7 per cento di donne, mentre nell'Area Funzioni locali sono uomini il 58,9 per cento dei dirigenti. Solo nelle Aree Sanità e Istruzione e ricerca la percentuale dirigenziale più elevata è rappresentata da donne: il 52 per cento nella Sanità e il 68,3 per cento nel comparto Istruzione e ricerca, dove è preponderante la presenza femminile tra i dirigenti della scuola (70,4 per cento)[574].

I dati evidenziano un maggiore squilibrio di genere nelle progressioni da seconda a prima fascia. Per l'anno 2021 (i cui dati sono già fruibili), se si analizzano i soli dirigenti di prima fascia, nelle amministrazioni in cui è presente il doppio ruolo della dirigenza, si evidenzia, infatti, uno squilibrio di genere già nel dato complessivo: 63 per cento uomini a fronte di 37 per cento di donne [575]. Nell'Area Funzioni centrali gli uomini sono il 68,1 per cento, nell'Area Presidenza del Consiglio dei Ministri il 61 per cento e solo nell'Area Istruzione e ricerca la percentuale di dirigenti di prima fascia donne, pari al 54,6 per cento, è superiore a quella degli uomini[576].

Tra le principali cause di questa differenza negli spazi di crescita, gli studi hanno identificato il cd. *cumulative disadvantage*[577], ovverosia il progressivo stratificarsi di fattori ostativi allo sviluppo di carriera delle donne che portano a rallentare la costruzione (o a disperdere) il capitale di carriera costruito con gli studi e il lavoro. Tali dinamiche e le motivazioni a esse connesse - le donne sono più esposte a *stop&go* per ragioni legate alla maternità e alla gestione del *family burden*, oltre che per ostacoli prettamente culturali - approfondite dalla letteratura per il settore privato, sono state meno indagate per il settore pubblico, in particolare in Italia. I dati presentati evidenziano, infatti, come nella PA occorra monitorare non solo il gender gap sui diversi livelli di carriera, ma anche la distribuzione di genere all'interno delle diverse posizioni e ruoli e le relative modalità di accesso.

[572] Contributo a cura della La Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)

* Sabrina Bandera, SNA

[573] Elaborazione SNA su dati Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2020.

[574] Per un approfondimento su enti locali e sanità si veda Rota S., Trinchero E., Saporito R., *Equità di genere nella PA: sotto la lente carriere e professioni*, LinkedIn, 1° agosto 2022.

[575] Dati riferiti al 31 dicembre 2021, fonte Dipartimento della Funzione Pubblica, Servizio Organizzazione e incarichi dirigenziali.

[576] Elaborazione SNA su dati Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2020.

[577] Fitzsimmons T.W. and Callan V.J., *Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite,* in *The Leadership Quarterly*, 27(3), 2016, pp. 354-370.

Tra le funzioni istituzionali della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)[578] vi è la selezione dei dirigenti pubblici: la SNA gestisce, infatti, il percorso di accesso alla dirigenza della Presidenza del Consiglio dei ministri, dei Ministeri e delle altre amministrazioni centrali dello Stato, percorso composto da un concorso di accesso e da un successivo corso-concorso formativo-selettivo[579]. In relazione a questa sua missione, la SNA ha avviato negli ultimi due anni attività di ricerca, monitoraggio e confronto su genere e percorsi di accesso e di sviluppo della carriera dirigenziale.

Dalla metà degli anni Novanta sono state realizzate sette edizioni del Corso-concorso per dirigenti delle amministrazioni centrali, che hanno selezionato complessivamente circa 700 dirigenti, di cui il 37 per cento donne. Questo dato, che vede le donne in una posizione di minoranza, ha portato la SNA a voler approfondire le cause di questo sbilanciamento e a individuare gli eventuali possibili interventi. Considerato il limite informativo dovuto all'assenza della serie storica dei dati relativi a tutte le sette edizioni del corso-concorso e alla difformità dei requisiti di accesso e delle modalità delle prove è stato possibile, sino ad ora, condurre una analisi approfondita relativamente al solo VII Corso-concorso. I candidati al concorso di accesso erano 20.394, di cui 10.626 donne, quindi un sostanziale equilibrio (52 per cento di candidate donne verso 48 per cento di candidati uomini). I partecipanti effettivi alla prova preselettiva sono stati 7.684, di cui 4.124 donne (53 per cento). A seguito della prova preselettiva, sono stati ammessi alle prove scritte 446 candidati (quattro volte i posti messi a bando), di cui 146 donne (33 per cento). Alla prova orale la percentuale di donne è stata del 28 per cento. Infine, tra i 129 ammessi al corso-concorso, quindi alla parte di formazione-selezione, le donne erano 36, pari a circa il 28 per cento. Tutte e 36 hanno completato positivamente il percorso, diventando dirigenti, e la prima classificata è stata proprio una donna.

I dati del VII Corso-concorso SNA non sono molto diversi da quelli rilevati da EPSO per le prove dei concorsi di accesso alle Istituzioni europee e da Banca d'Italia in uno studio sui percorsi di accesso alla banca stessa[580]. In quest'ultimo venivano individuati come possibili motivi del disequilibrio: a) il forte processo di autoselezione dei candidati (molte donne con maggiori possibilità di successo decidono di fare domanda altrove o decidono di non fare proprio domanda, mentre per gli uomini più qualificati per queste posizioni la Banca d'Italia è la destinazione più ambita); b) ragioni di carattere personale, legate in particolare a difficoltà di conciliazione; c) forse una discriminazione implicita nel processo di selezione che fa in modo che, pur a parità di condizioni, un uomo abbia più probabilità di riuscita rispetto a una donna, oppure un problema di autostima da parte delle donne che spesso si fidano di meno delle loro intuizioni e, proprio per questo, potrebbero non rispondere alle domande più impegnative, mentre spesso i punteggi del test premiano una certa propensione al rischio.

[578] Fondata nel 1957, come Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA), la SNA, parte integrante della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è l'istituzione deputata a sostenere e promuovere il processo di innovazione e riforma della PA italiana, attraverso la realizzazione di attività di reclutamento e di formazione post-laurea di eccellenza per i dipendenti pubblici, grazie anche al supporto di attività di ricerca. Nella sua configurazione attuale è stata definita nel 2014 a seguito dell'accorpamento delle scuole di formazione dei diversi ministeri: Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze, Istituto diplomatico "Mario Toscano", Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno, Centro di Formazione della Difesa e Scuola Superiore di statistica e di analisi sociali ed economiche.

[579] Attraverso il corso-concorso SNA, come previsto dall'art. 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, deve essere reclutata una percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti di dirigente di seconda fascia da ricoprire nelle Amministrazioni centrali.

[580] C. Biancotti, G. Ilardi and C.L. Moscatelli, *The glass drop ceiling: composition effects or implicit discrimination*?, *Occasional Papers* Banca d'Italia, 182, giugno 2013.

Nel caso del Corso-concorso SNA si sta approfondendo in particolare il terzo fattore individuato nella ricerca della Banca d'Italia: la bassa propensione al rischio che può portare le donne a non rispondere ai test se non hanno certezza delle risposte. In relazione all'VIII Corso-concorso in corso di svolgimento ,è stata in particolare curata la predisposizione dei quesiti della prova preselettiva per evitare ambiguità ed è stata prevista una accurata analisi dei risultati del test preselettivo.

È quindi fondamentale monitorare con estrema attenzione l'andamento dei percorsi di reclutamento per poter avere a disposizione una base dati consolidata che permetta di effettuare analisi empiriche e di intervenire di conseguenza, sviluppando anche confronti con i processi selettivi di altre amministrazioni (ad esempio, del Ministero dell'Interno per la carriera prefettizia e del Ministero degli Affari Esteri per la carriera diplomatica) e con esperienze straniere, e in particolare quella dei concorsi per la selezione della dirigenza pubblica in Francia gestiti dall'*Institut National du Service Public* (INSP)[581].

Nel quadro della revisione delle modalità di accesso alla dirigenza, finalizzate a valorizzare le competenze trasversali e non solo le conoscenze[582], dettate dal decreto-legge n. 80 del 2021, nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la SNA ha predisposto le "Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica"[583]. Tra le attività previste per il monitoraggio e l'implementazione delle Linee guida saranno approfondite anche le tematiche relative al rafforzamento dell'impegno a favore del riequilibrio di genere nei percorsi di selezione della dirigenza pubblica italiana e di sviluppo di carriera, attraverso un accurato monitoraggio dei dati e lo sviluppo di innovativi percorsi di *empowerment* per lo sviluppo di carriera.

[581] L'INSP ha sostituito dal 1° gennaio 2022 l'ENA (*École Nationale d'Administration*).

[582] L'art. 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, prevede che: "Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti".

[583] L'articolo 3, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dal decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede che il Ministro della pubblica amministrazione adotti con proprio decreto, previa intesa in sede di Conferenza unificata e sulla base di proposte della SNA, specifiche Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica, tese a declinare in indicazioni operative i principi fondamentali dettati in materia dalla nuova normativa sul reclutamento, al fine di assicurare l'omogeneità di operato delle amministrazioni, centrali e locali, in questo ambito. Le "Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica" elaborate dalla SNA sono state adottate con Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 28 settembre 2022. Il testo del documento è disponibile sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica al seguente link https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/proposta_di_linee_guida.pdf

Riquadro II.I.II - Occupazione a tempo pieno e tempo parziale nel settore della pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute e attività di assistenza sociale[584]

Negli ultimi cinque anni, il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 15 e 64 anni nell'UE-27, quale risulta dall'indagine sulle forze di lavoro dell'UE, è aumentato di 2 punti percentuali rispetto al 2017 (cfr. Figura 1.2.1 nel paragrafo "*Il mercato del lavoro*"). Il tasso di occupazione delle donne è aumentato di 2,2 punti percentuali, mentre quello degli uomini di 1,8 punti percentuali[585]. Nel 2021, nei settori della pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute e attività di assistenza sociale dell'UE, 11,7 milioni di lavoratori (15-64 anni) lavorano part-time e 37,9 milioni full time. L'occupazione a tempo parziale come percentuale dell'occupazione totale è pari al 23,7 per cento nel 2021, più alta per le donne (29,4 per cento) e più bassa per gli uomini (11,3 per cento).

La figura II.I.II.1 riporta i quattro Paesi che, prendendo come riferimento l'anno 2021, rappresentano il 58,0 per cento dell'Unione Europea. La rappresentazione colloca Francia, Germania, Italia, Spagna e UE-27 su due scale distinte: i primi quattro Paesi sulla scala sinistra di 8 milioni di occupati, l'UE-27 sulla scala destra di 35 milioni di occupati.

La crescita percentuale più importante si è registrata nel periodo 2019-2021, quando la quota delle lavoratrici dell'UE-27 con occupazione a tempo pieno è cresciuta del 4,0 per cento. Nello stesso periodo, anche la quota degli uomini impegnati a tempo parziale è cresciuta del 4,0 per cento. Al contrario, l'aumento della quota di occupazione part-time tra le donne è dell'1,0 per cento e quello della quota dell'occupazione full-time per gli uomini dell'1,8 per cento.

Le quote di occupati a tempo pieno e a tempo parziale, variano sensibilmente tra gli Stati membri dell'UE. Nel periodo 2019-2021 in Germania, in media, in questi settori erano occupate circa 11 milioni di persone (23,0 per cento del totale UE), tra cui 7,7 milioni di donne (23,0 per cento) e 3,5 milioni di uomini (22,0 per cento). In particolare, nel periodo 2019-2021 in Germania le donne occupate a tempo pieno erano 4 milioni (17,0 per cento del totale UE) e gli uomini 3 milioni (21,0 per cento del totale UE); 3,7 milioni donne in Germania lavoravano a tempo parziale (38,0 per cento del totale UE) e 558 mila uomini erano occupati part-time (32,0 per cento del totale UE).

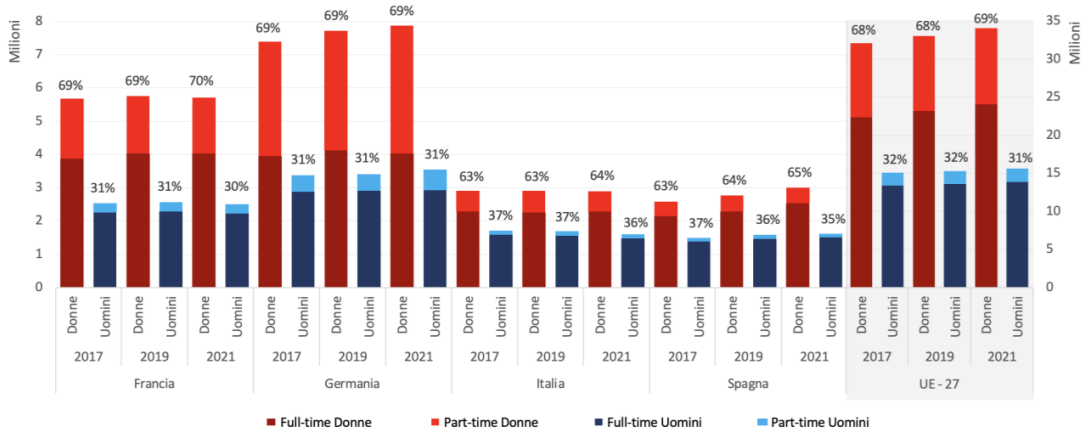
L' Italia, che registra il tasso di occupazione pari al 58,2 per cento nel 2021, nel periodo dal 2017 al 2021 ha registrato nel settore della pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute e attività di assistenza sociale una riduzione del 3,0 per cento sia dell'occupazione full-time sia dell'occupazione part-time. La diminuzione maggiore si è registrata per gli uomini nella categoria full-time (-7,0 per cento) mentre c'è stato un leggero aumento dell'occupazione full-time delle donne (0,3 per cento). Invece nell'occupazione part-time è stato registrato un aumento dell'1,3 per cento per gli uomini e un decremento del 4,0 per cento per le donne nello stesso periodo. Dall'esame dell'evoluzione occupazionale di donne e uomini nel settore della pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute e attività di assistenza sociale uno dei dati più evidenti è la diminuzione del divario di genere nelle quote di occupati a tempo pieno e parziale.

In Italia, in media nel periodo 2019-2021, 4,6 milioni di persone erano occupate nei settori della pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute e attività di assistenza sociale, pari al 9,0 per cento degli occupati nello stesso settore nell'UE. In particolare, in Italia nel periodo 2019-2021 le donne

[584] Elaborazione su dati Eurostat
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGN62__custom_3065210/default/table
[585] ISTAT – Rilevazione sulle forze di lavoro (2022)

costituivano in media il 9,0 per cento (2,9 milioni) degli occupati e gli uomini costituivano in media l'11,0 per cento (1,7 milioni) degli occupati nello stesso settore. In particolare, nel periodo 2019-2021, in Italia gli uomini occupati a tempo pieno erano 1,5 milioni (11,0 per cento degli occupati europei) e le donne 2,3 milioni (il 10,0 per cento degli occupati europei). I numeri registrati per il lavoro part-time variano notevolmente tra uomini e donne. Nel periodo 2019-2021 in Italia 627 mila donne erano occupate a tempo parziale e 131 mila uomini.

Figura II.I.II.1 Occupazione part-time e full-time nel periodo 2017-2021 nei principali Paesi europei per genere, nel settore della Pubblica amministrazione, difesa, istruzione, salute umana e attività di assistenza sociale (milioni di occupati e percentuale sul numero totale di occupati dell'anno)



Nota: Nella scala sx sono rappresentati i valori per i 4 Stati membri (Francia, Germania, Italia, Spagna), nella scala dx si rappresentano i livelli della UE-27

Fonte: Eurostat (2022)

Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere.

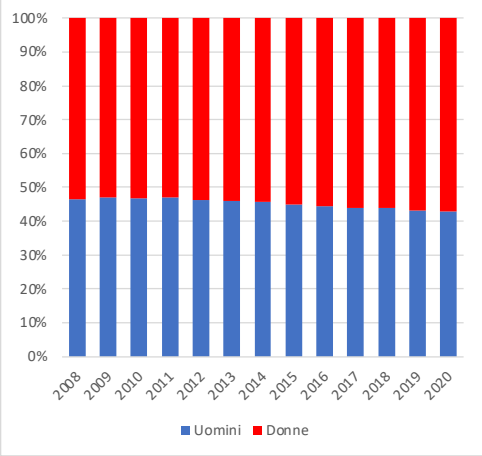


Figura 2.1.2 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2020.

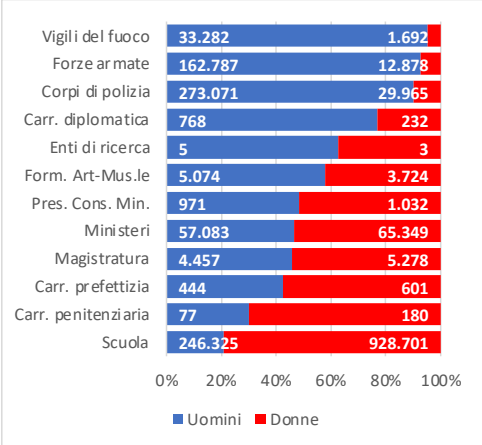


Figura 2.1.3 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere e comparto contrattuale. Anno 2020.

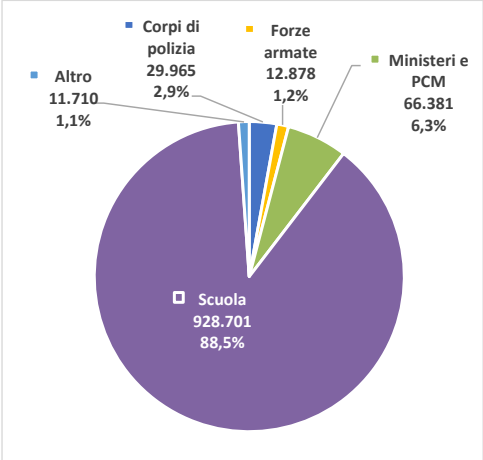
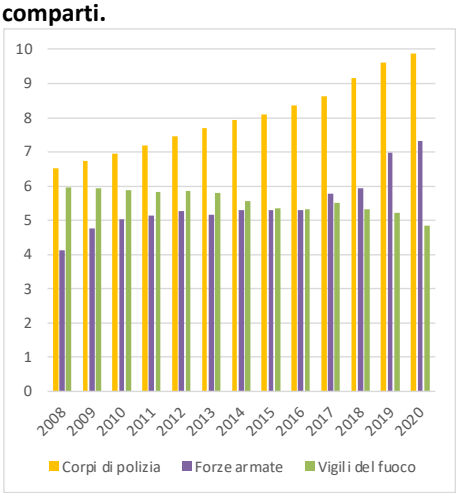


Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.5a Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per genere. Anno 2020.

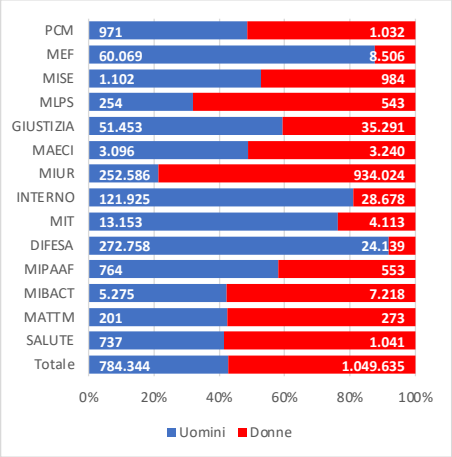


Figura 2.1.5b Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri del comparto ministeri, per genere. Anno 2020.

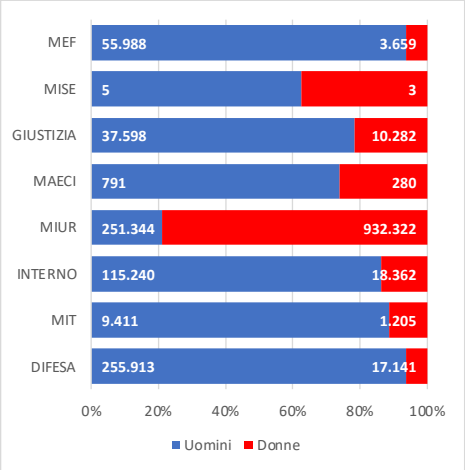
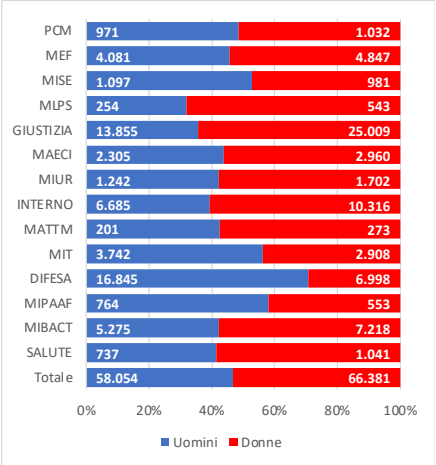


Figura 2.1.5c Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri di altri comparti contrattuali, per genere. Anno 2020.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del *turnover* per genere.

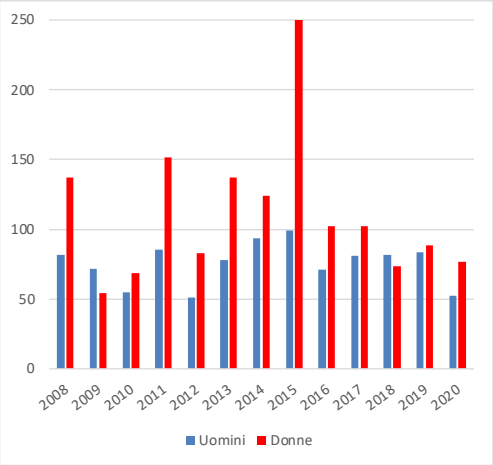


Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.

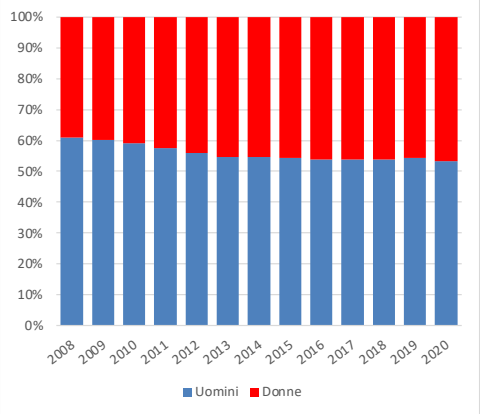


Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2020.

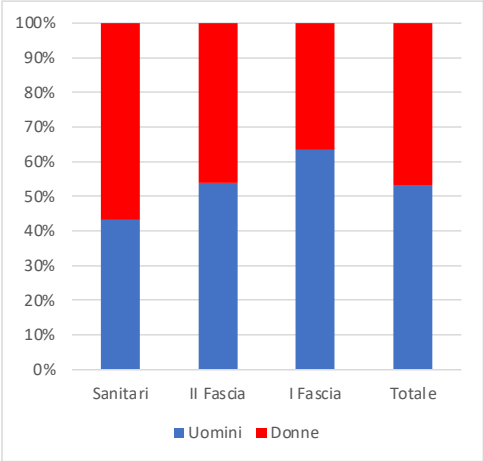
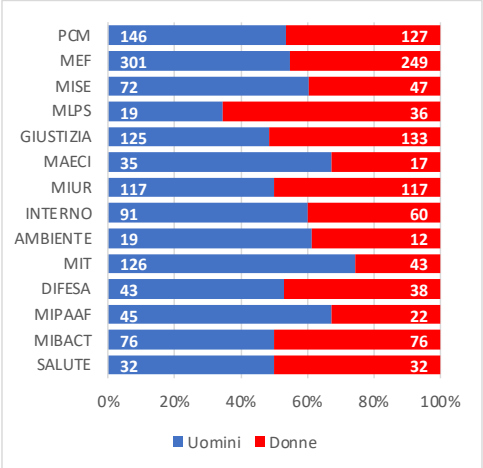
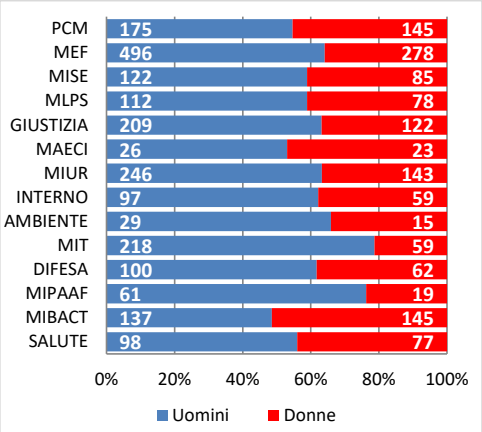


Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2020.



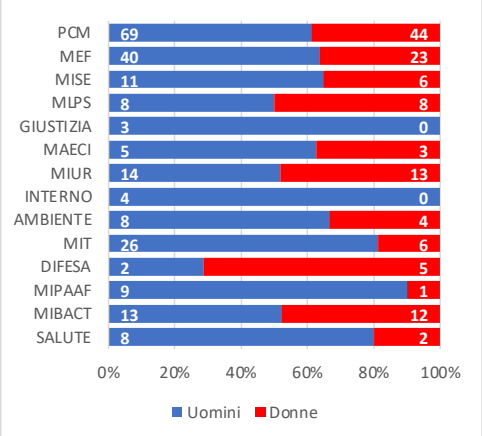
Il personale dirigenziale del Ministero della salute è distinto in I fascia, II fascia e professionalità sanitari

Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2008.



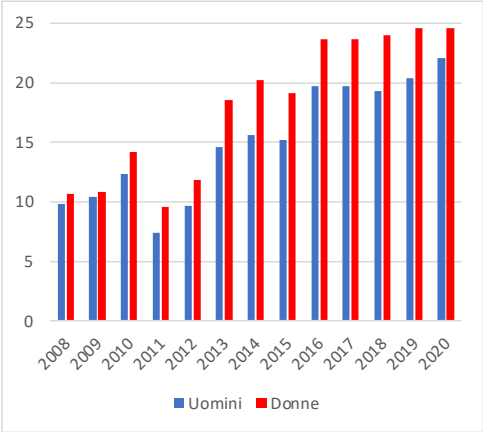
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2020.



Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.12 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.13 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere e amministrazione di appartenenza. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2020.

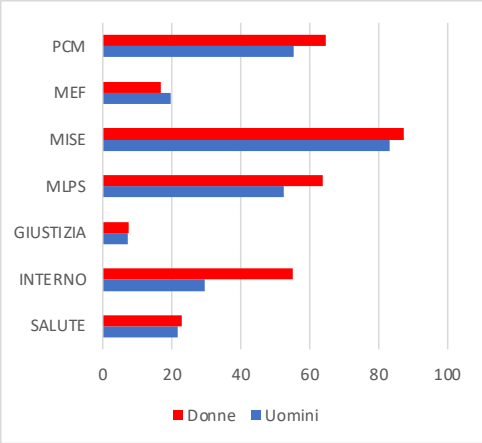
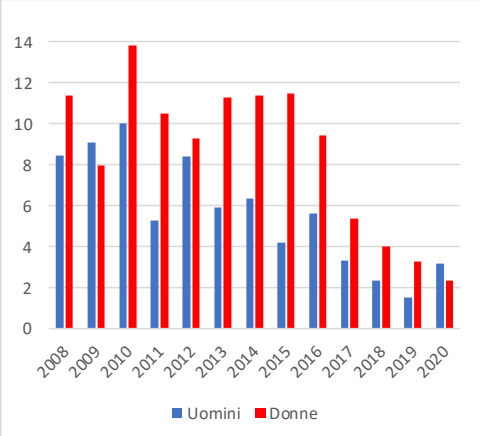
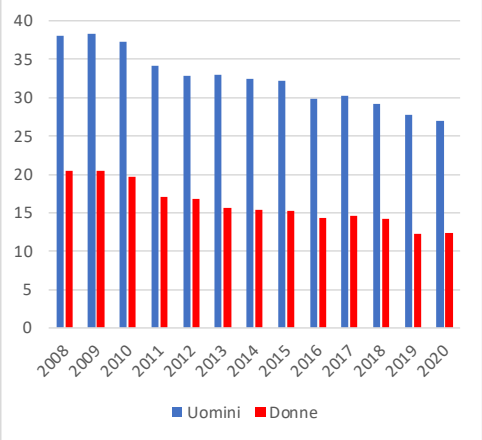


Figura 2.1.15a Incidenza percentuale del personale con età inferiore ai 45 anni tra i dirigenti di I fascia*, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



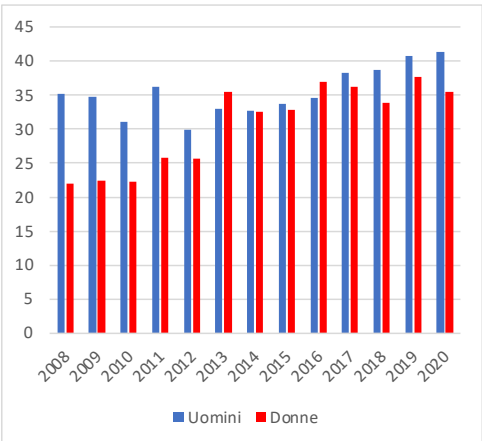
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.14 Incidenza percentuale del personale senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo tra i non dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



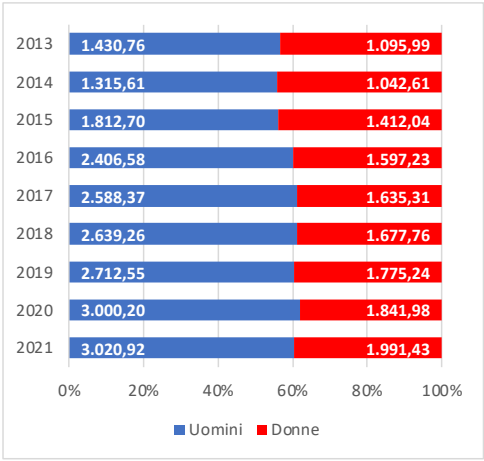
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.15b Incidenza percentuale del personale con età superiore a 60 anni tra i dirigenti di I fascia, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



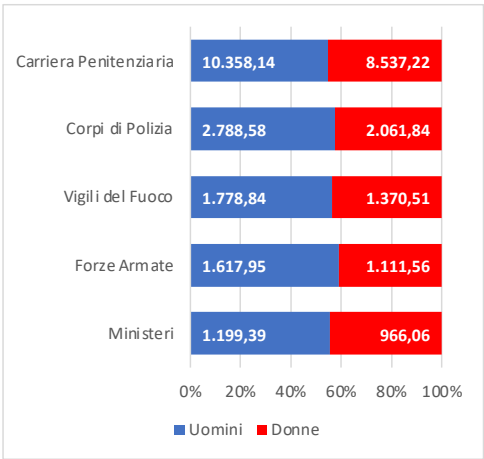
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri.



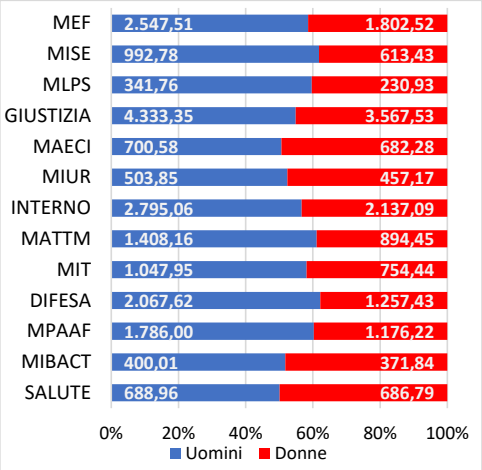
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2021.



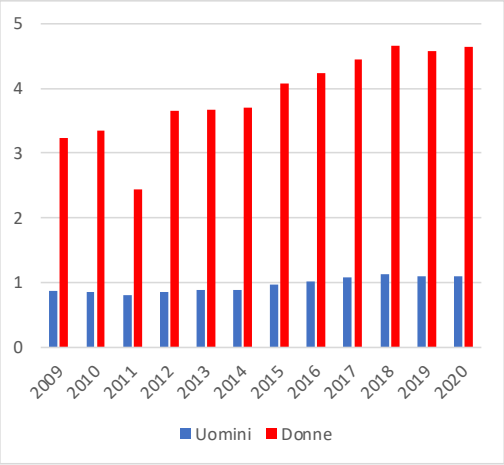
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri. Anno 2021.



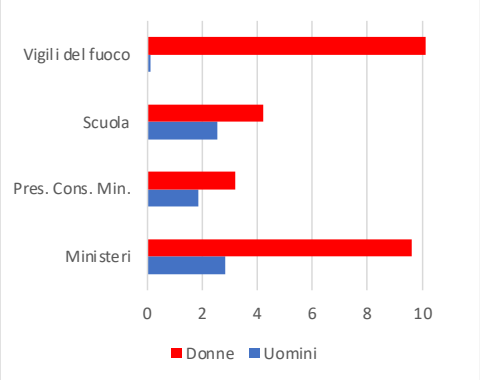
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro *part-time*, per genere. Tutti i comparti.



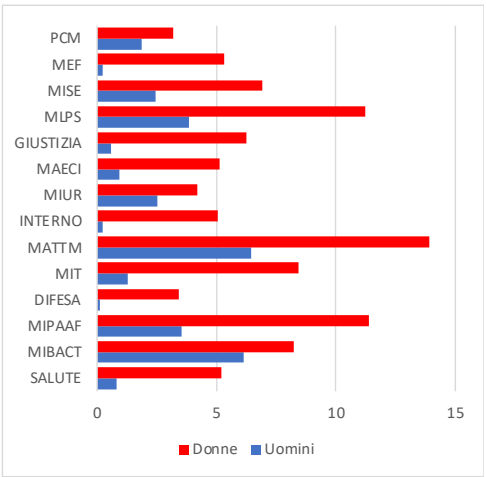
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro *part-time* per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2020.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS
Nota: il dato relativo all'incidenza del lavoro part-time per il comparto dei Corpi di Polizia e della Formazione Artistico Musicale non è stato riportato perché non significativo.

Figura 2.1.21 Incidenza del lavoro *part-time* per genere ed amministrazione di appartenenza. Tutti i comparti. Valori percentuali. Anno 2020.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

2.1.1 Part-time e esigenze di cura dei figli

Nel settore pubblico il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal decreto legislativo n. 81 del 2015[586], ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego[587]. Nell'ambito centrale dello Stato si rivolge solo ad alcune tipologie contrattuali[588]; ne restano infatti esclusi Carriera prefettizia, Carriera penitenziaria, Magistratura, Carriera diplomatica, Forze armate, Corpi di polizia (ad eccezione dei Corpi di polizia che prestano il proprio servizio presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali).
Le amministrazioni dispongono di autonomia organizzativa nella gestione del personale, nell'ambito dei vincoli imposti dai contratti di lavoro e dall'ordinamento degli uffici e dei servizi. Nella maggior parte dei Ministeri la gestione del personale è svolta in maniera centralizzata, da un unico Dipartimento o Direzione generale; in altri casi, invece, è svolta da più centri direzionali responsabili per distinti comparti contrattuali. Le informazioni sulla fruizione del *part-time* sono raccolte presso numerosi centri di responsabilità attraverso il questionario sulle politiche per il personale inviato a ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei ministri nell'ambito del bilancio di genere; in diversi casi queste informazioni non sono esaustive e possono presentare problemi di coerenza rispetto a quanto comunicato nella Relazione allegata al Conto annuale[589]. È questo il caso del Ministero della cultura e del Ministero del turismo per i quali non sono stati riportati i dati, mentre per il Ministero dell'istruzione 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)[590].

Nell'ambito delle amministrazioni centrali il ricorso al lavoro con orario ridotto rimane limitato e riguarda principalmente le donne: nel 2021 il massimo utilizzo per entrambi i generi è stato osservato nel **Ministero della transizione ecologica** e ha coinvolto il 10,4 per cento delle dipendenti e il 7,1 per cento dei dipendenti. Il divario più ampio si è riscontrato presso il **Ministero dell'interno** (14,1 punti percentuali derivanti da 15,0 per cento di donne in *part-time* rispetto allo 0,9 per cento degli uomini), seguito dal Ministero della difesa (9,3 punti percentuali di divario, con una quota dell'11,3 per cento di donne in part-time e 2,0 per cento di uomini), dal **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** (7,4 punti percentuali di divario, frutto di una quota dell'11,4 per cento di donne in *part-time* e 4,0 per cento di uomini), dal **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** (6,9 punti percentuali di divario, dato da una quota dell'11,6 per cento di donne in part-time e 4,7 per cento di uomini), e dal **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** con 6,5 punti percentuali di differenza, con il 7,8 per cento di donne in part-time e l'1,3 per cento di uomini (se consideriamo distintamente il Ministero dell'istruzione da quello dell'università e della ricerca, si ha per l'Istruzione una differenza di 6,2 punti percentuali, derivante da una quota del 7,5 per cento di donne e 1,3 per cento di uomini in *part-time*, mentre per l'Università e la ricerca un differenziale di 10,1 punti di percentuale con un 11,3 per cento di donne e 1,2 per cento di uomini); al contrario la quota di lavoratori e lavoratrici in *part-time* tende a equivalersi presso la **Presidenza**

[586] Non si applicano l'articolo 6, commi 2 e 6, e l'articolo 10 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.
[587] Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.
[588] Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, esclusi dallo statuto normativo generale proprio del pubblico impiego contrattualizzato. Infatti, come è noto, i magistrati, insieme ad altre categorie tassativamente indicate, sono assoggettati a un sistema regolativo di diritto pubblico, totalmente sottratto alla contrattazione collettiva.
[589] La Relazione allegata al Conto Annuale è una rilevazione annuale in cui le amministrazioni pubbliche, secondo quanto disposto nell'art. 60, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, illustrano i risultati dell'attività del personale.
[590] Per il Ministero della giustizia sono presenti i dati dal 2019 al 2021 completati con i dati del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

del Consiglio dei Ministri in cui la differenza tra i generi è di appena 1,3 punti percentuali (2,2 per cento di lavoratrici e 0,9 per cento di lavoratori).

Tra il 2020 e il 2021 in quasi tutte le amministrazioni l'incidenza di dipendenti in *part-time* ha subito un'ulteriore contrazione, in misura maggiore per le donne. Le uniche eccezioni hanno riguardato il **Ministero dell'interno** (da 11,4 per cento nel 2020 a 15,0 per cento nel 2021) e il **Ministero dell'economia e delle finanze** (da 8,0 per cento nel 2020 a 8,1 per cento nel 2021). Nel caso del **Ministero dell'interno**, dove si rileva una sostanziale stabilità del numero assoluto di dipendenti dell'organico complessivo (con una riduzione tra il 2020 e del 2021 dell'1,5 per cento), si osserva un incremento della quota di dipendenti in organico in *part-time*: maggiore tra le lavoratrici e in misura inferiore tra i lavoratori (dall'11,4 per cento nel 2020 al 15,0 per cento nel 2021 per le donne e dallo 0,7 per cento nel 2020 allo 0,9 per cento per gli uomini nel 2021). Le flessioni più significative hanno riguardato il **Ministero della transizione ecologica**, in cui la percentuale delle donne a tempo parziale è passata dal 15,0 per cento nel 2020 al 10,4 per cento nel 2021 (mentre la percentuale di uomini è diminuita di solo 0,7 punti percentuali, dal 7,8 per cento al 7,1 per cento nello stesso periodo), il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, dove la percentuale delle donne a tempo parziale è passata dal 10,0 per cento nel 2020 al 9,5 per cento nel 2021 e quella degli di uomini è diminuita quasi nella stessa misura (0,6 punti percentuali dal 5,1 per cento al 4,5 per cento) e il **Ministero della salute**, in cui la quota delle donne a orario ridotto è scesa dal 5,5 per cento nel 2020 al 3,7 per cento nel 2021 (la contrazione dei lavoratori è stata invece più contenuta, da 1,3 per cento nel 2020 a 0,7 per cento nel 2021). Anche nel **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** si è assistito ad un calo soprattutto per le lavoratrici la cui quota è passata dal 12,1 per cento nel 2020 all'11,6 per cento nel 2021; gli uomini hanno avuto una riduzione più contenuta dal 4,8 del 2020 al 4,7 del 2021.

In altri ministeri il calo tra le dipendenti è stato più modesto, per esempio nel **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** (da 4,5 per cento nel 2020 al 4,2 per cento nel 2021), presso la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** (dal 2,5 per cento nel 2020 al 2,2 per cento nel 2021, mentre i maschi sono passati dal 1,2 allo 0,9), così come nel **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** (dal 11,8 per cento nel 2020 all'11,4 per cento nel 2021) o come nel caso del **Ministero della difesa** in cui si è verificata una leggera contrazione per le lavoratrici la cui quota è passata dall'11,8 per cento nel 2020 all'11,3 per cento nel 2021 e ad un leggero aumento per gli uomini dall'1,9 al 2,0 per cento).

Considerando un lasso di tempo più ampio (2015-2021) si osserva una tendenza più generalizzata alla riduzione della quota di donne in *part-time* in diversi dicasteri, mentre in solo pochi se ne ravvisa un aumento e quasi sempre in coincidenza con un *trend* simile per gli uomini. In particolare, la percentuale di donne a tempo parziale diminuisce in maniera più marcata nel Ministero dell'economia e delle finanze, nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (considerando unitamente il Ministero dell'istruzione e il Ministero della ricerca), nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nel Ministero dello sviluppo economico. Il calo dell'incidenza di lavoratrici in *part-time* ha riguardato inoltre la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero della transizione ecologica e il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Aumenta invece la quota di donne con orario ridotto nel Ministero dell'interno, nel Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali e nel Ministero della salute. Una situazione pressoché invariata è osservabile invece nel Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili per le dipendenti così come tra i dipendenti del Ministero della difesa (Tavola 2.1.1.1).

Tavola 2.1.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il *part time* sul totale. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione		Percentuale di dipendenti in part-time						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (1)	Uomini	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5	1,2	0,9
	Donne	3,6	3,8	3,8	3,5	4,4	2,5	2,2
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Uomini	3,9	3,5	3,6	3,5	3,2	2,9	3,0
	Donne	12,5	11,0	11,3	10,9	10,1	8,0	8,1
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO (2)	Uomini	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8	2,4	1,8
	Donne	8,5	7,7	7,3	9,0	7,5	7,1	6,3
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (3)	Uomini	4,0	4,1	6,7	6,0	6,3	5,1	4,5
	Donne	11,9	12,5	12,9	11,8	12,2	10,0	9,5
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (4)	Uomini	–	–	–	–	0,7	0,3	0,2
	Donne	–	–	–	–	2,3	2,3	1,6
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (5)	Uomini	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	1,3	0,9
	Donne	5,3	5,6	5,3	5,6	4,9	4,5	4,2
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (6)	Uomini					0,0	1,9	1,3
	Donne					0,0	8,0	7,5
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Uomini					0,0	1,2	1,2
	Donne					0,0	10,7	11,3
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA (7)	Uomini	4,0	3,7	5,4	4,5	4,7	1,8	1,3
	Donne	10,8	10,5	12,8	9,7	10,5	8,2	7,8
MINISTERO DELL'INTERNO (8)	Uomini	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9
	Donne	11,7	11,9	11,9	11,8	11,5	11,4	15,0
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA (MITE) (9)	Uomini	6,0	5,7	5,7	6,8	6,7	7,8	7,1
	Donne	12,0	11,1	12,8	14,9	14,5	15,0	10,4
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS) (10)	Uomini	5,9	4,9	4,4	4,6	5,1	4,8	4,7
	Donne	10,8	14,2	13,6	14,1	15,9	12,1	11,6
MINISTERO DELLA DIFESA (5)	Uomini	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	1,9	2,0
	Donne	12,9	12,9	12,8	13,0	13,0	11,8	11,3
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI (11)	Uomini	1,8	2,3	2,9	3,1	3,5	3,8	4,0
	Donne	9,4	10,5	11,4	13,2	12,7	11,8	11,4
MINISTERO DELLA CULTURA (12)	Uomini					–	–	
	Donne					–	–	
MINISTERO DEL TURISMO	Uomini					–	–	
	Donne					–	–	
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO (13)	Uomini	–	–	–	–	–	–	
	Donne	–	–	–	–	–	–	
MINISTERO DELLA SALUTE (14)	Uomini	1,5	1,8	1,7	1,3	1,3	1,3	0,7
	Donne	7,7	7,8	8,2	8,3	7,1	5,5	3,7

Fonte: Se non altrimenti specificato, i dati sono quelli forniti dalle amministrazioni tramite il questionario allegato alla Circolare RGS n. 20 del 28 aprile 2022, dedicato alle politiche del personale – sezione Part-time (cfr. Appendice II).

(1) La serie storica è stata aggiornata rispetto a precedenti rilevazioni e comprende anche i dati sul personale comandato.

(2) Dati 2015 e 2016 di fonte Conto Annuale RGS.

(3) Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

(4) I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. Per il 2019-2021 sono presenti i dati inviati da parte del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

(5) Dati 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 di fonte Conto Annuale RGS.

(6) Il Miur con il D.L. n. 1/2020 "Disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca", convertito con modificazioni dalla L. 5 marzo 2020, n. 12 (in G.U. 09/03/2020, n. 6), è stato sottoposto ad una riorganizzazione che ha portato all'istituzione di due ministeri, il Ministero dell'Istruzione (MI) e il Ministero dell'Università e della ricerca (MUR). I dati inseriti per il Ministero dell'Istruzione sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MI.

(7) In questa analisi i ministeri (MI e MUR) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti.

(8) I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(9) Il decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22 convertito con modificazioni dalla L. 22 aprile 2021, n. 55 (in G.U. 29/04/2021, n. 102) istituisce il Ministero della transizione ecologica (MITE), in sostituzione del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (MATTM), accorpando le funzioni di questo con quelle in materia di politica energetica e mineraria del Ministero dello sviluppo economico.

(10) Ai sensi dell'art.5 del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22 convertito con modificazioni dalla L. 22 aprile 2021, n. 55 (in G.U. 29/04/2021, n. 102), il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha assunto la nuova denominazione di "Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili". È stato, quindi, approvato un nuovo regolamento che prevede una ridefinizione dei dipartimenti.

(11) I dati comprendono anche il personale di polizia in servizio presso il Ministero. I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(12) Il decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22 convertito con modificazioni dalla L. 22 aprile 2021, n. 55 (in G.U. 29/04/2021, n. 102) all'art. 6, comma 1, istituisce il Ministero della cultura (MiC) e il Ministero del Turismo in sostituzione del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo.

(13) In questa analisi i ministeri (MiC e Turismo) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti.

(14) Dati 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 di fonte Conto Annuale RGS.

Tra le motivazioni che possono spingere i dipendenti a ricorrere al *part-time* vi sono quelle legate alle esigenze di cura dei figli; per verificare quanto ciò sia diffuso tra i dipendenti delle amministrazioni centrali dello Stato, nel questionario in esame viene chiesto alle amministrazioni di specificare quante tra le dipendenti neo-madri decidono di optare per un regime lavorativo parziale e quanti uomini e donne che fruiscono del *part-time* hanno almeno un figlio di età inferiore ai 12 anni; si rileva, tuttavia, come non sempre le amministrazioni riescano a disporre di tali dati in maniera completa e dettagliata.
Come già specificato, rispetto all'anno precedente, il 2021 è stato contraddistinto da una generale riduzione della quota di personale in *part-time* che si è riflessa anche sulle categorie delle neo-madri e dei genitori con figli minori di 12 anni. In futuro sarà interessante verificare se si tratta di una tendenza strutturale o di una scelta degli interessati di posticipare la decisione in quanto il ricorso in maniera massiccia al lavoro agile a partire dalla pandemia iniziata nel 2020 e proseguita nel 2021 ha permesso comunque di conciliare vita lavorativa e familiare, senza penalizzare il reddito.

La riduzione registrata dal 2015 al 2020 del numero di neo-madri lavoratrici, donne con figli iscritti all'anagrafe nei due anni precedenti la rilevazione, si è arrestata nel 2021. Sulla base dei dati trasmessi[591], si è passati da 1.222 neo-madri nel 2015 a 750 nel 2019, a 730 nel 2020 e a 748 nel 2021. La percentuale delle neo-madri che hanno optato per la riduzione dell'orario di lavoro ha un andamento variabile; tuttavia, è in calo nell'ultimo quadriennio passando dal 9,5 per cento nel 2018 al 7,3 per cento nel 2019, a circa il 4,5 per cento nel 2020 e al 3,2 per cento nel 2021. Le amministrazioni in cui si registra un più elevato numero di neo-madri in *part-time* nel 2021 sono il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca con 2 su 2 (100,0 per cento), il Ministero della transizione ecologica con 1 su 3 neo madri, il Ministero dell'interno con 6 su 119 (5,0 per cento), e poi considerando assieme Ministero della cultura e Ministero del turismo avremo 4 su 110 neo madri pari al 3,6 per cento. Vi sono poi dicasteri in cui, al contrario, nessuna neo-madre ha optato per l'orario di lavoro ridotto, ossia la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nel Ministero dell'interno si è registrata un'interruzione della crescita del ricorso al *part-time* per le neo-madri verificatasi tra il 2015 e il 2021 (dall'1,6 per cento nel 2015 al 13,1 per cento nel 2019 al 4,2 per cento nel 2020 e al 5,0 per cento nel 2021), così come nel Ministero della giustizia dal 2017 (dal 5,7 per cento nel 2017 al 10,3 per cento nel 2019 al 7,0 per cento nel 2020 e al 3,5 per cento nel 2021). In altri dicasteri, invece, rispetto al 2015 si è assistito ad un calo della fruizione del *part-time* da parte delle neo-madri, in particolare per il Ministero dello sviluppo economico (dal 12,1 per cento nel 2015 a nessuna richiesta nel 2020 e nel 2021), per la Presidenza del Consiglio dei Ministri (dal 9,5 per cento nel 2015 a nessuna richiesta nel 2019, 2020 e nel 2021), per il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (dal 7,4 per cento nel 2015 al 3,2 per cento nel 2020 e al 3,6 nel 2021), per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e per il Ministero dell'economia e delle finanze (rispettivamente da 8,0 per cento nel 2015 a nessuna richiesta nel 2020 e nel 2021). Nel caso del Ministero della salute dal 2015 al 2021 non c'è mai stata alcuna richiesta di part-time da parte di neo madri (Tavola 2.1.1.2).

Per comprendere se la scelta del *part-time* sia motivata dall'avere figli piccoli, è stata calcolata la percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che hanno optato per l'orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* e, dai dati raccolti[592], non sembra emergere un nesso chiaro di

[591] Per i seguenti ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al *part-time* di neo-madri: il Ministero della difesa, il Ministero delle infrastrutture e delle mobilità sostenibili e il Ministero della salute.
[592] 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, del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, del

consequenzialità. La percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che scelgono l'orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* è diminuita nel corso degli anni, anche per effetto della diminuzione di tale categoria tra i dipendenti complessivi. Nel 2021 la quota di coloro che hanno figli piccoli tra coloro che sono in orario ridotto, rappresenta un massimo del 31,1 per cento per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca nel caso delle donne (33,0 per cento per il solo Ministero dell'istruzione) e del 21,4 per cento nel caso degli uomini (Presidenza del Consiglio dei Ministri). I dati per amministrazione riflettono sia la diversa composizione per genere sia la diversa presenza di dipendenti con figli in età fino a 12 anni. Vi sono alcuni dicasteri in cui i dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli piccoli, che madri con figli piccoli. È il caso del **Ministero dell'interno** in cui circa quattro lavoratori su dieci in *part-time* sono padri con figli in età fino a 12 anni (percentuale vicina al 42,7 per cento nel 2017, passata al 17,1 nel 2020 e al 12,4 nel 2021), mentre le lavoratrici rappresentano il 9,2 per cento nel 2020 e il 5,2 nel 2021. Analogamente nella **Presidenza del Consiglio dei Ministri** per l'anno 2021 i dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli di età inferiore ai 12 anni che madri con figli della stessa fascia di età (il 21,4 per cento dei dipendenti uomini con orario di lavoro ridotto a fronte del 15,8 per cento delle madri con le stesse caratteristiche). Nelle altre amministrazioni, al contrario, il dato femminile supera quello maschile. Al **Ministero della salute** le madri in *part-time* con figli piccoli rappresentano una parte delle dipendenti in tempo parziale in aumento e pari al 21,3 per cento (rispetto al 16,4 per cento nel 2018 e al 17,7 nel 2020), mentre la relativa percentuale dei padri nel 2021 è pari a circa il 16,7 per cento) e anch'essa in aumento (11,1 per cento nel 2018 e 10,0 per cento nel 2020). Nel **Ministero dell'economia e delle finanze** invece la differenza tra la quota di lavoratrici con orario ridotto che hanno figli piccoli e quella dei rispettivi lavoratori con orario ridotto è meno accentuata (8,3 per cento per le donne rispetto al 9,2 per cento per gli uomini) e in aumento sia per le madri (dal 6,5 per cento nel 2015 e 10,9 nel 2020), sia per i padri (dal 3,2 per cento nel 2015 e 9,2 nel 2020).

In tutte le amministrazioni sono sempre più le donne ad effettuare un orario lavorativo ridotto tra i dipendenti che hanno figli in età fino a 12 anni e si fa riferimento alla percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time* sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni raggiungono nel 2021 il 12,8 per cento nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (13,0 per cento nel Ministero dell'istruzione e 10,0 per cento nel Ministero dell'università e della ricerca) e il 12,9 nel Ministero dell'interno, mentre i padri il 3,6 per cento (presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri). Nel tempo in alcune amministrazioni si è riscontrata una crescita di padri e/o madri con figli piccoli che optano per il *part-time*, come ad esempio tra il 2015 e il 2021 nel Ministero dell'economia e delle finanze (dallo 0,8 per cento nel 2015 al 2,4 per cento nel 2021 per gli uomini e dal 5,8 per cento nel 2015 al 6,7 per cento nel 2021 per le donne). In altri dicasteri, al contrario, si è osservato un calo di entrambi i genitori con figli piccoli che usufruiscono dell'orario ridotto; è il caso del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca in cui sono diminuiti i padri con figli di età inferiore ai 12 anni che fruiscono dell'orario ridotto, accompagnati da una diminuzione anche delle madri (dal 6,2 per cento nel 2015 all'1,5 per cento nel 2021 per gli uomini e dal 16,3 per cento nel 2015 al 12,8 per cento nel 2021 per le donne), del Ministero dell'interno dove[593], tra il 2017 e il 2021, è diminuito il numero di madri in *part-time* (dal 16,1 per cento nel 2017 al 12,9 per cento nel 2021) così come è diminuito il numero di padri (dal 1,2 per cento del 2017 allo 0,4 per cento del 2021), del Ministero della transizione ecologica (dal 7,7 per cento nel 2015 fino ad azzerarsi nel 2020

Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del Ministero della difesa, del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo.

[593] Per il Ministero dell'interno non sono disponibili i dati relativi agli anni 2015 e 2016.

e 2021 per i padri e dal 16,7 per cento nel 2015 al 6,1 per cento nel 2020 e al 2,9 per cento nel 2021 per le madri) (Tavola 2.1.1.3).

Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2015			2016			2017		
	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*
Presidenza del Consiglio dei Ministri (1)	21	2	*9,5*	31	3	*9,7*	31	5	*16,1*
Ministero dell'economia e delle finanze	113	9	*8,0*	101	10	*9,9*	87	12	*13,8*
Ministero dello sviluppo economico	33	4	*12,1*	24	3	*12,5*	30	1	*3,3*
Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2)	398	32	*8,0*	310	41	*13,2*	17	3	*17,6*
Ministero della giustizia (3)	169	14	*8,3*	136	9	*6,6*	140	8	*5,7*
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	–	–	–	27	0	*0,0*	15	0	*0,0*
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (4)	102	17	*16,7*	93	16	*17,2*	97	23	*23,7*
Ministero dell'interno (5)	191	3	*1,6*	176	0	*0,0*	189	6	*3,2*
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	2	0	*0,0*	2	0	*0,0*	4	0	*0,0*
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	103	–	–	120	–	–	100	–	–
Ministero della difesa (6)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	10	2	*20,0*	6	1	*16,7*	9	1	*11,1*
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (7)	68	5	*7,4*	71	8	*11,3*	47	4	*8,5*
Ministero della salute	12	–	–	8	–	–	11	–	–
TOTALE dei dati disponibili	1.222	88	*7,2*	1.105	91	*8,2*	777	63	*8,1*

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).
(1) La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.
(2) Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).
(3) I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni e sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo. Mancano i dati del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.
(4) I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.
(5) Dati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(6) I dati di cui si dispone non sono completi.
(7) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale.

(segue) Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2018			2019			2020		
	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*
Presidenza del Consiglio dei Ministri (1)	19	2	*10,5*	19	0	*0,0*	18	0	*0,0*
Ministero dell'economia e delle finanze	77	8	*10,4*	98	2	*2,0*	97	0	*0,0*
Ministero dello sviluppo economico	6	0	*0,0*	4	0	*0,0*	8	0	*0,0*
Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2)	18	4	*22,2*	16	0	*0,0*	19	0	*0,0*
Ministero della giustizia (3)	192	11	*5,7*	253	26	*10,3*	201	14	*7,0*
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	19	0	*0,0*	-	-	*0,0*	-	-	*0,0*
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (4)	107	24	*22,4*	33	2	*6,1*	73	8	*11,0*
Ministero dell'interno (5)	167	13	*7,8*	130	17	*13,1*	143	6	*4,2*
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	6	0	*0,0*	8	0	*0,0*	6	1	*16,7*
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	75	–	–	70	–	–	48	-	-
Ministero della difesa (6)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	15	1	*6,7*	12	2	*16,7*	5	1	*20,0*
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (7)	65	10	*15,4*	81	6	*7,4*	94	3	*3,2*
Ministero della salute	5	–	–	26	–	–	18	–	–
TOTALE dei dati disponibili	771	73	*9,5*	750	55	*7,3*	730	33	*4,5*

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).
(1) La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.
(2) Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).
(3) I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni e sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo. Inoltre, per il 2019 e 2020 sono presenti anche i dati inviati dal Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.
(4) I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.
(5) Dati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(6) I dati di cui si dispone non sono completi.
(7) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale.

(segue) Tavola 2.1.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2021		
	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*
Presidenza del Consiglio dei Ministri (1)	19	0	*0,0*
Ministero dell'economia e delle finanze	73	0	*0,0*
Ministero dello sviluppo economico	5	0	*0,0*
Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2)	19	0	*0,0*
Ministero della giustizia (2)	312	11	*3,5*
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	0	-	-
Ministero dell'istruzione	2	2	*100,0*
Ministero dell'università e della ricerca	0	-	-
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (3)	2	2	*100,0*
Ministero dell'interno	119	6	*5,0*
Ministero della transizione ecologica	3	1	*33,3*
Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili	56	-	*0,0*
Ministero della difesa (4)	–	–	–
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	2	-	*0,0*
Ministero della cultura	108	4	*3,7*
Ministero del turismo	2	-	*0,0*
Ministero per i beni e per le attività culturali e il turismo (5)	*110*	*4*	*3,6*
Ministero della salute	28	-	-
TOTALE dei dati disponibili	748	24	*3,2*

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. Per il 2021 non sono presenti i dati del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.
(3) In questa analisi i ministeri (MI e MUR) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.
(4) I dati di cui si dispone non sono completi.
(5) In questa analisi i ministeri (MiC e Turismo) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti.

Tavola 2.1.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2021.

Amministrazione		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	3,2	4,2
	2019	12,0	11,1	3,2	5,8
	2020	15,0	11,6	3,6	3,9
	2021	21,4	15,8	3,6	4,8
Ministero dell'economia e delle finanze	2015	3,2	6,5	0,8	5,8
	2016	2,7	5,0	0,7	4,5
	2017	3,3	5,2	0,9	5,3
	2018	12,4	14,4	3,5	15,3
	2019	12,6	11,6	3,6	12,9
	2020	9,2	10,9	2,6	10,1
	2021	9,2	8,3	2,4	6,7
Ministero dello sviluppo economico	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	3,4	4,5	2,2	5,9
	2018	2,8	2,2	2,6	4,0
	2019	0,0	2,6	0,0	4,2
	2020	2,8	11,2	3,7	14,5
	2021	0,0	14,5	0,0	6,6
Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2)	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	11,1	21,8	7,1	19,1
	2018	17,6	21,4	10,0	16,9
	2019	11,8	14,1	7,4	12,3
	2020	7,7	14,5	4,0	12,3
	2021	0,0	0,0	–	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).
(1) La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.
(2) Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

(segue) Tavola 2.1.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2021.

Amministrazione		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
Ministero della giustizia ([3])	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	–	–	–	–
	2018	–	–	–	–
	2019	–	–	–	–
	2020	6,4	7,0	0,2	2,9
	2021	15,4	5,3	0,3	1,8
Ministero dell'istruzione	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020	40,9	19,4	10,2	10,1
	2021	12,5	33,0	1,7	13,0
Ministero dell'università e della ricerca	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020	0,0	0,0	0,0	0,0
	2021	0,0	15,4	0,0	10,0
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ([4])	2015	13,0	15,8	6,2	16,3
	2016	12,9	15,8	5,2	14,5
	2017	11,8	16,7	6,6	16,4
	2018	7,5	35,0	2,1	19,1
	2019	16,1	30,8	9,6	23,1
	2020	39,1	17,5	9,4	9,6
	2021	11,8	31,1	1,5	12,8
Ministero dell'interno	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	42,7	9,0	1,2	16,1
	2018	32,7	13,8	0,9	24,9
	2019	13,2	7,7	0,4	15,4
	2020	17,1	9,2	0,5	16,9
	2021	12,4	5,2	0,4	12,9
Ministero della transizione ecologica	2015	20,0	24,2	7,7	16,7
	2016	13,3	20,6	5,1	17,1
	2017	6,7	10,3	2,6	10,5
	2018	6,3	4,5	3,2	6,9
	2019	0,0	4,9	0,0	8,7
	2020	0,0	4,9	0,0	6,1
	2021	0,0	3,8	0,0	2,9
Ministero della salute	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	–	–	–	–
	2018	11,1	15,3	1,0	6,5
	2019	0,0	18,8	0,0	6,6
	2020	10,0	17,7	1,1	6,3
	2021	16,7	21,3	1,0	5,0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).
([3]) Per il 2019-2020 sono presenti i dati inviati da parte del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.
([4]) In questa analisi i ministeri (MI e MUR) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

2.1.2 Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi

A tutela del lavoro sono previsti dall'ordinamento periodi di astensione obbligatoria per le donne durante il periodo di gravidanza e immediatamente successivo al parto (congedo di maternità obbligatoria) e, per gli uomini, congedi in sostituzione della maternità nel caso in cui si verifichino determinati eventi riguardanti la madre del bambino, sia lavoratrice che non lavoratrice[594].

I giorni di maternità obbligatoria fruiti tra le dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono stati 1.016 nel 2021, in diminuzione di 576 unità rispetto all'anno precedente e inferiori al picco dei 2.433 nel 2015. Diminuisce il numero di giorni, rispetto al 2020, anche al Ministero del lavoro e delle politiche sociali con una contrazione di 130 unità da 489 a 359 giorni, e al Ministero della Giustizia (da 63.116 a 36.144).

Aumentano invece, nel 2021, i giorni di congedo obbligatorio per le dipendenti del Ministero dell'economia e delle finanze (55.228 nel 2021 contro 47.316 nel 2020), facendo così registrare il livello più alto all'interno del periodo considerato 2015-2021, così come nel Ministero della salute (3.481 nel 2021 contro 750 nel 2020 e con un picco all'interno del periodo 2015-2021), del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (3.369 nel 2021 contro 2.296 nel 2020), del Ministero dello sviluppo economico (215 nel 2021 contro 150 nel 2020). I giorni annualmente fruiti per la maternità sono poi aumentati nel 2021 rispetto al 2020 nel Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (da 6.964 a 7.080 giorni), nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (con 206 giorni nel 2021 superiori ai 184 giorni complessivi registrati nel 2020), nel Ministero dell'interno (da 12.766 nel 2020 a 12.832 giorni nel 2021) e nel Ministero della difesa (25.701 giorni in aumento rispetto ai 24.233 giorni del 2020) (Tavola 2.1.2.1). Si registra infine un aumento nel Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo da 9.659 a 10.276.

Per quanto concerne, invece, il congedo di paternità sostitutivo della maternità, a conferma della sua eccezionalità, nel 2021 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 (286 in aumento rispetto ai 234 giorni del 2020), della giustizia (1.122 giorni in deciso aumento rispetto al 2020 pari a 605), dell'istruzione, dell'università e della ricerca (35 giorni in aumento rispetto al 2020 che era pari a 15), della transizione ecologica (89 giorni rispetto al 2020 in cui non si è usufruito di alcun giorno) e del Ministero dei beni e delle attività culturali (67 giorni in aumento rispetto ai 35 giorni del 2020) e del Ministero della difesa (2.769 giorni in diminuzione rispetto ai 3.428 giorni del 2020) (Tavola 2.1.2.1).

A differenza dei congedi di maternità e paternità obbligatori, il congedo parentale consente ai genitori di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per assistere i figli fino ai 12 anni di età, per non più di 6 mesi per genitore (massimo 10 mesi totali) e con un'indennità variabile in base all'età del bambino e al reddito dei genitori[595]. Occorre sottolineare che, nel corso del 2021, la

[594] Il congedo di paternità in sostituzione della maternità è previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001 e spetta in caso di: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre; rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori (cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale).

[595] I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001. L'indennità garantita è pari al 30 per cento della retribuzione per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino, oppure se il bambino è di età compresa tra i 6 e gli 8 anni e il reddito individuale dei genitori è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico. Il decreto legislativo n. 80 del 2015 prevede poi che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di

situazione pandemica da Covid-19 ha reso necessaria l'adozione e l'estensione di appositi provvedimenti per consentire l'utilizzo di strumenti emergenziali quali lo *smart working*, che è stato impiegato in maniera generalizzata (Riquadro II.I.III.I), determinando anche una parallela diminuzione della fruizione dei congedi parentali in molte amministrazioni, in una situazione in cui i genitori lavoravano già necessariamente nel proprio ambiente domestico[596].

La composizione per genere del personale dei ministeri influisce invece sulla differenza di numero di donne e uomini fruitori di congedi. In particolare, al Ministero dell'economia e delle finanze, che comprende la Guardia di Finanza, sono più gli uomini che le donne a fruire del congedo parentale nel 2021 (4.249 contro 564), aumentando anche rispetto ai due anni precedenti, a differenza delle donne fruitrici che risultano in numero inferiore. Similmente, nel Ministero della giustizia, che include anche il personale dell'amministrazione penitenziaria, i padri che hanno usufruito di congedi sono 3.483, mentre le madri raggiungono solo le 827 unità, con cifre che in questo caso aumentano per gli uomini mentre per le donne diminuiscono rispetto al 2020. Aumentano, inoltre, fino a 2.642 i dipendenti del Ministero dell'interno (comprensivo del dipartimento dei Vigili del Fuoco) che hanno preso un congedo e anche in questo caso i padri sono in numero superiore alle madri (294). Sono più numerose dei padri, ma in diminuzione rispetto al 2019 e al 2020, le madri fruitrici di congedi e impiegate in strutture quali la Presidenza del Consiglio dei ministri (31 donne in congedo contro 24 uomini), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (25 madri contro 2 padri), il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (63 donne e 30 uomini), il Ministero della salute (32 madri e 11 padri in congedo) e il Ministero dello sviluppo economico (21 madri contro 8 padri). Si confermano più numerose rispetto agli uomini, oltre che in aumento rispetto al 2020, le donne che usufruiscono di congedi parentali presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo ove si registrano 512 donne in congedo parentale ordinario nel 2021 e 178 uomini (anche questi in deciso aumento rispetto all'anno precedente), così anche nel Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (121 madri e 48 padri e in aumento anche per gli uomini rispetto all'anno precedente), il Ministero della transizione ecologica (11 madri e 4 padri) e il Ministero della difesa (1.725 madri e 10.718 padri) (Tavola 2.1.2.2).

Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedi parentali, i padri del Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo in misura maggiore rispetto alle madri (42.689 giorni contro 9.126), così come quelli del Ministero dell'interno (30.556 giorni per gli uomini e 7.503 per le donne), della giustizia (30.222 giorni di congedo ai padri e 13.423 alle madri), del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (125 giorni per i padri e 114 per le madri). La durata del congedo parentale fruito dalle madri è invece superiore a quello dei padri in tutte le altre Amministrazioni (Tavola 2.1.2.3).

Il numero medio di giorni di congedo, escludendo quelli per motivi parentali, usufruito dalle madri è più elevato rispetto ai padri nei vari ministeri, ad eccezione del Ministero della transizione ecologica (33,8 giorni per i padri e 27,6 giorni per le madri). I giorni relativi alle madri sono, inoltre, in aumento generalizzato tra il 2020 e il 2021, tranne che nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da 15,8 a 13,7 giorni medi), nel Ministero della giustizia (da 24,9 a 16,2 giorni medi), in quello della difesa (da 64,6 a 53,1 giorni medi) e nel Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (da 13,2 a 11,4 giorni medi). I giorni medi di congedo fruiti dai padri sono in aumento ad eccezione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da 15,0 a 1 giorno medio), della giustizia (da 11,9 a

contrattazione collettiva, possano usufruire del congedo su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale inizia il congedo stesso.

[596] cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

8,7 giorni medi), degli affari esteri e della cooperazione internazionale (da 44,4 a 19,1 giorni), dell'interno (da 12,4 a 11,6 giorni), delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (da 10,3 a 9,7 giorni), delle politiche agricole alimentari e forestali (da 11,7 a 8,3 giorni), e dei beni e delle attività culturali (da 14,8 a 5,3 giorni) (Tavola 2.1.2.4).

Tavola 2.1.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	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	1.592	0	1.016	0
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	32.891	1.013	36.610	1.205	40.262	810	44.033	616	42.043	386	47.316	234	55.228	286
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	1.094	-	462	-	1.067	17	322	26	279	-	150	95	215	-
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	11.173	186	9.532	7	616	-	348	-	1.723	-	489	-	359	-
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)	23.146	-	26.426	-	21.705	-	26.381	-	55.105	2.601	63.116	605	36.144	1.122
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (2)	-	-	4.092	-	1.886	-	5.948	-	2.942	-	2.296	-	3.369	-
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											178	15	204	35
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											6	-	2	-
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	5.023	61	4.811	22	4.610	78	4.432	46	3.361	44	*184*	*15*	*206*	*35*
MINISTERO DELL'INTERNO (3)	15.617	209	12.455	110	13.338	294	12.812	244	13.918	157	12.766	90	12.832	-
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	-	-	39	-	270	-	591	-	506	-	3	-	109	89
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	13.518	-	14.000	-	15.000	-	12.500	-	10.800	-	6.964	-	7.080	-
MINISTERO DELLA DIFESA (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	27.239	9.079	24.233	3.428	25.701	2.769
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI (5)	3.940	-	2.240	-	598	8	586	-	9	-	427	-	-	-
MINISTERO DELLA CULTURA									7.981		9.659	35	10.276	67
MINISTERO DEL TURISMO									-	-	-	-	-	-
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO (6)	9.703	-	9.584	-	7.144	-	8.984	-	*7.981*	-	*9.659*	*35*	*10.276*	*67*
MINISTERO DELLA SALUTE	1.124	-	1.124	-	713	-	735	-	920	-	750	-	3.481	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo di maternità e paternità (cfr. Appendice II).

(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

(2) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(3) Relativamente al periodo 2015-2018, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.

(4) Il Ministero della difesa, con riguardo allo Stato Maggiore della difesa, ha comunicato per gli anni compresi nel periodo 2019-2021 i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

(5) I dati del Ministero 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 177/2016 dal 1° gennaio 2017.

(6) In questa analisi i ministeri (MiC e Turismo) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi all'anno 2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

Tavola 2.1.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	38	63	35	67	45	73	49	68	45	71	28	37	24	31
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	5.238	497	5.397	486	5.054	544	4.472	557	3.868	582	4.054	558	4.249	564
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	21	38	22	27	5	10	3	6	16	24	16	32	8	21
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	175	465	161	437	3	31	7	18	11	48	3	23	2	25
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)	2.466	599	2.818	748	2.514	648	2.444	670	2.263	1.638	2.432	1.544	3.483	827
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (2)	–	–	–	–	36	47	50	86	48	90	30	53	30	65
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											20	66	30	63
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											3	4	-	-
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	*25*	*99*	*24*	*72*	*21*	*84*	*39*	*104*	*38*	*96*	*23*	*70*	*30*	*63*
MINISTERO DELL'INTERNO (3)	1.866	422	1.815	381	1.865	355	2.733	365	2.758	331	2.548	271	2.642	294
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	3	8	7	9	6	14	2	11	2	10	3	10	4	11
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	33	79	26	71	30	76	32	80	34	85	30	80	48	121
MINISTERO DELLA DIFESA (4)	–	–	–	–	–	–	–	–	11.130	1.652	10.178	1.419	10.718	1.725
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	29	13	30	11	23	16	42	43	32	27	35	30	15	10
MINISTERO DELLA CULTURA									*119*	*363*	33	157	176	510
MINISTERO DEL TURISMO													2	2
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO (5)	–	–	–	–	–	–	*126*	*356*	*119*	*363*	*33*	*157*	*178*	*512*
MINISTERO DELLA SALUTE	15	26	5	20	16	43	14	42	19	17	7	13	11	32

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).
(1) Per il 2019-2021 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) Relativamente al periodo 2015-2018, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(4) Il Ministero della difesa, con riguardo allo Stato Maggiore della difesa, ha comunicato per gli anni compresi nel periodo 2019-2021 i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.
(5) I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi agli anni 2018-2019-2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

Tavola 2.1.2.3 Giorni di assenza per congedi parentali, per genere. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	856	1.454	729	1.625	653	1.931	665	1.061	549	1.161	256	390	395	537
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	86.342	13.152	78.917	11.002	74.916	12.008	55.469	11.751	37.108	10.729	38.648	8.612	42.689	9.126
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	344	1.303	284	698	39	402	11	210	104	364	171	522	116	521
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2.780	15.530	2.531	12.471	26	978	60	700	157	1.514	45	364	2	343
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)	42.245	16.560	46.144	17.216	41.069	17.891	39.797	14.480	30.345	30.989	28.864	38.456	30.222	13.423
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	–	–	1.166	1.147	991	1.891	1.969	3.239	1.140	3.432	1.333	1.887	574	3.170
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											46	202	73	218
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											4	7	-	-
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA (2)	402	4.457	352	2.772	233	3.095	405	2.769	323	1.998	*50*	*209*	*73*	*218*
MINISTERO DELL'INTERNO (3)	36.218	15.531	33.668	13.123	21.023	10.147	35.013	9.747	35.177	8.713	31.716	6.139	30.556	7.503
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	30	104	82	282	125	293	356	194	23	573	23	157	135	304
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	172	3.838	190	3.600	450	3.800	350	3.700	340	2.550	310	1.280	464	2.838
MINISTERO DELLA DIFESA (4)	–	–	–	–	–	–	–	–	120.935	87.340	109.627	91.686	118.806	91.640
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	371	173	264	150	209	276	455	627	374	423	411	395	125	114
MINISTERO DELLA CULTURA											504	2.408	937	20.170
MINISTERO DEL TURISMO											-	-	7	10
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO (5)	2.610	7.655	2.617	8.612	1.323	4.311	1.707	7.332	1.943	7.280	*504*	*2.408*	*944*	*20.180*
MINISTERO DELLA SALUTE (6)	236	782	81	900	480	1.200	126	911	196	187	42	123	75	417

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) In questa analisi i ministeri (MI e MUR) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

(3) Relativamente al periodo 2015-2018, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.

(4) Il Ministero della difesa, con riguardo allo Stato Maggiore della difesa, ha comunicato per gli anni compresi nel periodo 2019-2021 i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

(5) In questa analisi i ministeri (MiC e Turismo) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi agli anni 2018-2019-2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.

(6) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

Tavola 2.1.2.4 Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 – 2021.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	22,5	23,1	20,8	24,3	14,5	26,5	13,6	15,6	12,2	16,4	9,1	10,5	16,5	17,3
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	16,5	26,5	14,6	22,6	14,8	22,1	12,4	21,1	9,6	18,4	9,5	15,4	10,0	16,2
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	16,4	34,3	12,9	25,9	7,8	40,2	3,7	35,0	6,5	15,2	10,7	16,3	14,5	24,8
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	15,9	33,4	15,7	28,5	8,7	31,5	8,6	38,9	14,3	31,5	15,0	15,8	1,0	13,7
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)	17,1	27,6	16,4	23,0	16,3	27,6	16,3	21,6	13,4	18,9	11,9	24,9	8,7	16,2
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	–	–	–	–	27,5	40,2	39,4	37,7	23,8	38,1	44,4	35,6	19,1	48,8
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE											2,3	3,1	2,4	3,5
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA											1,3	1,8	–	–
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA (2)	16,1	45,0	14,7	38,5	11,1	36,8	10,4	26,6	8,5	20,8	*2,2*	*3,0*	*2,4*	*3,5*
MINISTERO DELL'INTERNO (3)	19,4	36,8	18,5	34,4	11,3	28,6	12,8	26,7	12,8	26,3	12,4	22,7	11,6	25,5
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	10,0	13,0	11,7	31,3	20,8	20,9	178,0	17,6	11,5	57,3	7,7	15,7	33,8	27,6
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	5,2	48,6	7,3	50,7	15,0	50,0	10,9	46,3	10,0	30,0	10,3	16,0	9,7	23,5
MINISTERO DELLA DIFESA (4)	–	–	–	–	–	–	–	–	10,9	52,9	10,8	64,6	11,1	53,1
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	12,8	13,3	8,8	13,6	9,1	17,3	10,8	14,6	11,7	15,7	11,7	13,2	8,3	11,4
MINISTERO DELLA CULTURA											15,3	15,3	5,3	39,5
MINISTERO DEL TURISMO											0,0	0,0	3,5	5,0
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO (5)	–	–	–	–	–	–	13,5	20,6	16,1	20,0	*14,8*	*14,8*	*5,3*	*39,4*
MINISTERO DELLA SALUTE (6)	15,7	30,1	16,2	45,0	30,0	27,9	9,0	21,7	10,3	11,0	6,0	9,5	6,8	13,0

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) In questa analisi i ministeri (MI e MUR) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.
(3) Relativamente al periodo 2015-2018, non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale dei servizi di ragioneria.
(4) Il Ministero della difesa, con riguardo allo Stato Maggiore della difesa, ha comunicato per gli anni compresi nel periodo 2019-2021 i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.
(5) In questa analisi i ministeri (MiC e Turismo) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. I dati del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo relativi agli anni 2018-2019-2020 sono comprensivi delle cifre relative alla Direzione generale organizzazione e al Segretariato generale. I dati relativi agli anni precedenti sono stati comunicati dalla Direzione generale organizzazione.
(6) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

2.1.3 Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working)

Il lavoro agile rappresenta una delle più innovative modalità di prestazione lavorativa, in grado di garantire una maggiore flessibilità temporale e spaziale del lavoro, grazie ad un'organizzazione basata su fasi, cicli e raggiungimento di obiettivi, senza vincoli di orario o di sede, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici e un accordo scritto tra le parti coinvolte, che stabilisca la durata, i tempi di riposo, il diritto alla disconnessione e le modalità di recesso. Occorre garantire anche parità di trattamento economico e normativo rispetto al trattamento previsto dai contratti collettivi, il diritto all'apprendimento permanente e alla tutela contro infortuni e malattie professionali[597].

Nella pubblica amministrazione il lavoro agile è stato introdotto operativamente nel 2017, fissando al 10 per cento la soglia minima di dipendenti a cui deve essere concessa la possibilità di lavorare in modalità flessibile, senza pregiudizi per la progressione di carriera o per il riconoscimento di professionalità[598]. Mentre nel 2019 tale modalità di lavoro era ancora in fase sperimentale in molte amministrazioni, la crisi sanitaria per Covid-19 ha comportato un utilizzo generalizzato dello *smart working* nel corso del 2020, limitando la presenza dei lavoratori in sede allo svolgimento di attività inderogabili ed indifferibili[599].

La legge n. 87 del 2021 ha poi confermato la proroga al 31 dicembre 2021 per lo *smart working* "semplificato" (ovvero con procedura di comunicazione semplificata) nel settore pubblico, convertendo con modifiche il decreto-legge n. 56 del 2021[600].

Si evidenzia che il Ministro della PA con il D.M dell'8 ottobre 2021 ha stabilito, in attesa dell'intervento della contrattazione collettiva, alcuni criteri per il ricorso al lavoro agile nella pubblica amministrazione. In particolare, si stabilisce che il lavoro agile non debba pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi offerti agli utenti. Inoltre, è prevista un'adeguata rotazione del personale in modalità agile, dovendo comunque prevalere, per ciascun dipendente, lo svolgimento della prestazione in presenza. Per realizzare efficacemente l'attuazione della modalità agile di lavoro, viene richiesto che la singola amministrazione si doti di un adeguato sistema di sicurezza informatica atto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore, fornendo anche strumenti tecnologici adeguati. Nel D.M. in questione sono riportati, poi, i contenuti dell'accordo di lavoro agile che rimane, anche per il pubblico impiego, l'unica modalità costitutiva possibile. L'accordo deve individuare gli obiettivi specifici che il lavoratore è tenuto a raggiungere, nonché le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, e le relative modalità di disconnessione, delle fasce di contattabili e i criteri per la misurazione della prestazione lavorativa in forma agile.
Considerando le adesioni al lavoro agile ordinario, escludendo quindi l'estensione straordinaria di tale strumento dovuta alla pandemia da Covid-19, nel 2021 alcune amministrazioni non hanno comunicato informazioni riguardanti le modalità di attuazione delle disposizioni relative allo *smart*

[597] Il lavoro agile è disciplinato dal capo II della Legge n. 81 del 2017 (dall'articolo 18 all'articolo 24).
[598] 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.
[599] Articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020.
[600] Oltre alla legge n. 87 del 2021, che ha convertito con modifiche il decreto legge n. 56 del 2021, il Ministero del Lavoro ha emanato anche la Circolare del 2 agosto 2021 sul ricorso al lavoro agile nella PA e la Nota n. 2548 del 2021 con chiarimenti sulla comunicazione di *smart working* semplificato. Il DPCM del 23 settembre 2021 ha infine stabilito che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni è quella in presenza. Le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori sono state poi disciplinate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, sempre tenendo conto dell'evolversi della situazione epidemiologica e del termine dello stato di emergenza.

working precedente l'emergenza[601]. In particolare, nel caso del Ministero della salute, nel 2018 era stato costituito un gruppo di lavoro che valutasse la fattibilità dello *smart working*[602] e che ha stilato una relazione finale il 26 ottobre 2018, mentre il 27 dicembre 2019 è stato adottato l'atto di indirizzo sullo *smart working*[603]ma poi non è stata è stata effettuata o data attuazione all'attività di monitoraggio e di valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata dal punto di vista del fruitore. Non sono disponibili dati riguardanti le modalità di attuazione del progetto di lavoro agile ordinario all'interno del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili[604], del Ministero dello sviluppo economico. Nel caso del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione sulle modalità applicative del lavoro agile specificando che il ciclo ordinario di lavoro agile risulta sospeso nel 2021 a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Vi sono inoltre alcuni Ministeri nei quali la gestione del personale è affidata a più dipartimenti, alcuni dei quali non hanno fornito riscontri sull'eventuale adozione dello *smart working* ordinario per le relative categorie di dipendenti, come nel caso del Dipartimento della Guardia di Finanza e dell'Avvocatura Generale dello Stato nel Ministero dell'economia e delle finanze, dei dipartimenti dei Vigili del Fuoco (Direzione centrale per le risorse umane) e della Pubblica sicurezza (Direzione centrale dei servizi di ragioneria) nell'ambito del Ministero dell'interno. Non sono pervenute neppure informazioni relative ad eventuali progetti portati avanti singolarmente in alcuni dipartimenti del Ministero della giustizia, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e in quello della difesa (in particolare nell'Arma dei Carabinieri e nella Direzione generale per il personale militare).

L'adesione allo *smart working* ordinario appare **molto più diffusa tra le donne** rispetto che tra gli uomini. È da evidenziare che nel 2021 numerose amministrazioni non hanno comunicato informazioni riguardanti il numero dei dirigenti e impiegati per le istanze accolte relative allo *smart working* ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020. Nella Presidenza del Consiglio dei Ministri le donne in lavoro agile sono passate da 41 nel 2017 a 139 nel 2018, fino ad arrivare a 312 nel 2019 e a 371 nel 2020, mentre gli uomini da 16 nel 2017 a 165 unità nel 2020[605]. Nel Ministero dell'economia e delle finanze il lavoro agile è stato introdotto dal luglio 2017 con il progetto pilota "*BE MEF, BE SMART*"[606] ed implementato con l'adozione da parte di 130 donne e 88 uomini nel 2017, nel 483 donne e 247 uomini nel 2019, e attraverso una nuova regolamentazione interna l'adesione al lavoro agile

[601] Si fa riferimento in particolare alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017.

[602] Il gruppo di lavoro è stato costituito con il Decreto Direttoriale del 28 maggio 2018.

[603] La Direzione generale del personale, organizzazione e bilancio del Ministero della salute, in questo caso, ha evidenziato che a partire da ottobre 2021 con diverse circolari è stata data attuazione alle indicazioni contenute nel DM 9 ottobre 2021 sull'applicazione del lavoro agile e l'accesso al medesimo tramite accordi individuali oltreché altre misure di flessibilità dell'orario di lavoro e dell'uso cumulato delle giornate di lavoro agile sulla base di una programmazione plurimensile.

[604] L'Amministrazione, in questo caso, evidenzia che le modalità di svolgimento del lavoro agile sono state inserite nel POLA 2022, è stata chiesta ad ogni struttura di prima fascia l'individuazione delle linee di attività espletabili in lavoro agile con criteri post-emergenziali, ma i dati sulle modalità di attuazione sul lavoro agile non sono state indicate in fase di compilazione del questionario.

[605] La Presidenza del Consiglio dei Ministri non indica nel questionario per il 2021 i dati relativi al numero di istanze pervenute per uomini e donne – dirigenti e impiegati - evidenziando che per l'attuazione a regime del lavoro agile sono definite le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile prevedendo, tra l'altro, nel rispetto delle linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione diramate l'8 ottobre 2021, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile, supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc.

[606] Ha altresì costituito un gruppo di lavoro per un primo approccio nell'individuazione di una metodologia per la costruzione di un sistema gestionale interno per il monitoraggio sul lavoro agile.

ordinario ha coinvolto 474 donne e 237 uomini nel 2020 passando nel 2021 a 3.674 donne e 2.819 uomini[607]. Presso il Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità del Ministero della giustizia sono state accolte 367 istanze di *smart working* ordinario da parte di donne e 1.486 da parte di uomini, mentre nel Ministero della difesa, la Direzione generale per il personale civile ha accolto nel 2020 le istanze di 10 uomini e 18 donne[608]. Nel Ministero della transizione ecologica nel 2021 sono state accolte 199 istanze per le donne e 135 per gli uomini corrispondente al 100 per cento delle istanze pervenute per esigenze di conciliazione vita-lavoro, si raggiungono 412 istanze accolte per le donne e 472 per gli uomini nel Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, mentre sempre per il 2021 il numero maggiore di istanze accolte in modalità ordinaria sono risultate nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (1.574 per le donne e 1.128 per gli uomini) dovute in gran parte ad esigenze di conciliazione tra vita e lavoro; infine nel Ministero della salute sono state accolte 847 istanze per le donne e 1.227 per gli uomini (Tavola 2.1.3.1).

Nei Ministeri in cui lo *smart working* è ormai uno strumento utilizzato e adeguatamente regolamentato, sono state avviate procedure di monitoraggio per testare la soddisfazione e l'efficacia della nuova modalità di lavoro agile sia dei dipendenti che dei dirigenti al fine di dare riscontro a richieste istituzionali provenienti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Alcune Amministrazioni hanno fornito riscontro attraverso un'indagine rapida sul rientro in presenza del personale delle pubbliche amministrazioni a seguito dell'emanazione del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, avente come obiettivo, oltre quello di monitorare lo stato di attuazione delle disposizioni normative, anche approfondire le scelte organizzative e le soluzioni operative messe in campo in materia di lavoro agile. Inoltre, in attuazione del quadro normativo vigente, diverse amministrazioni hanno adottato il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA)[609], inserito quale sezione del Piano della performance. Generalmente, dai questionari sottoposti al personale è emersa soddisfazione, sia dal punto di vista dei fruitori che dei referenti. Per il Ministero dell'economia e delle finanze -dove i maggiori ricorrenti al lavoro agile sono le donne tra i funzionari e gli uomini tra i dirigenti, i dipendenti con più di 50 anni, i dipendenti con esigenze di cura verso i figli o con elevati tempi medi di percorrenza del tragitto casa-lavoro- si rileva un incremento della concentrazione e un miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, grazie alla maggiore flessibilità nell'organizzazione e gestione degli impegni personali e al maggior tempo disponibile per la famiglia, oltre che soddisfazione da parte della maggioranza dei dirigenti riguardo il rendimento dei sottoposti. Inoltre, nel Ministero dell'economia delle finanze il personale con prestazione lavorativa in modalità agile ha rendicontato l'attività svolta al responsabile dell'unità organizzativa trasmettendo, anche mediante e-mail, dei report periodici, con cadenza giornaliera, settimanale, quindicinale, mensile o con altra periodicità che hanno dato

[607] In attuazione del quadro normativo vigente, il Mef ha adottato con D.M. del 10 febbraio 2021, il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA), inserito quale sezione del Piano della performance del Ministero dell'economia e delle finanze relativo al triennio 2021-2023. Il POLA del Ministero dell'economia e delle finanze ha inteso promuovere un modello organizzativo di sviluppo e consolidamento del lavoro agile, al fine di valorizzare una cultura organizzativa di tipo result-based con una maggiore responsabilizzazione del personale e del management.

[608] In questo caso, la Direzione generale per il personale civile del Ministero della difesa non ha indicato per il 2021 in fase di compilazione del questionario il numero di istanze accolte o accoglibili per uomini e donne.

[609] I Piani organizzativi del lavoro agile (POLA) sono stati previsti dal legislatore, nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87 prevedendo che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance e disciplinati da un punto di vista operativo dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

evidenza dei risultati raggiunti in linea con gli obiettivi assegnati. Nel corso del 2021, inoltre, l'Amministrazione ha svolto delle attività di monitoraggio sull'applicazione dell'istituto del lavoro agile al fine di dare riscontro alle richieste del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel Ministero della salute è stato introdotto il lavoro agile con accordo individuale nell'ottica dell'avvio della fase di superamento del lavoro agile emergenziale e sulla base delle condizionalità di cui al DM 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione per il rientro in presenza del personale e con la possibilità di uso cumulato delle giornate di lavoro agile come misura ulteriore di flessibilità, anche in considerazione di quanto stabilito dalla circolare a firme congiunte Ministro per la pubblica amministrazione e Ministro del lavoro del 5 gennaio 2022, sulla base di una programmazione plurimensile.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il lavoro agile nel 2021, a regime, è organizzato per accordi individuali, i cui elementi essenziali sono definiti dagli atti organizzativi interni. Oltre alla descrizione delle attività da rendere in modalità agile, negli accordi sono indicati risultati attesi, indicatori e target per consentire il monitoraggio e la verifica delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi programmati.

Al Ministero del lavoro si è registrata un'estensione del lavoro agile ad un ulteriore numero di lavoratori, in base alla quale la percentuale iniziale del 10 per cento degli smart worker è elevata al 13 per cento. Inoltre, per il 2021, a seguito del DPCM del 23 settembre 2021 è stata ripristinata, dal 15 ottobre 2021, la prestazione in presenza quale modalità ordinaria, organizzando le presenze in sede per tre giorni settimanali e il riconoscimento del buono pasto giornaliero[610].

Presso il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il ciclo ordinario di lavoro agile è stato sospeso fino al 15 ottobre 2021. A partire da marzo scorso l'Amministrazione, conformandosi alle disposizioni governative ha mantenuto, nel perdurare dell'emergenza, la possibilità per tutto il personale in servizio, l'opportunità di ricorrere al lavoro agile presso la sede centrale anche in assenza di accordo individuale e in relazione alle attività svolgibili in tale modalità, derogando così alle procedure di accesso e selezione ordinarie. Come previsto dal DPCM del 23 settembre 2021 e dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 l'Amministrazione ha organizzato le attività dei propri uffici prevedendo in generale il rientro in presenza di tutto il personale entro i 15 giorni successivi e consentendo il ricorso al lavoro agile purché la modalità di espletamento della prestazione lavorativa fosse comunque prevalentemente in presenza. Nel Ministero delle politiche agricole con il Regolamento interno per l'avvio del lavoro agile[611] si è previsto, una volta venuta meno la modalità semplificata di accesso al lavoro agile, la necessità di una revisione della regolamentazione interna per l'accesso alle nuove modalità di lavoro flessibile, tenuto conto dell'obiettivo di estendere il lavoro agile fino al 60% dei lavoratori che ne

[610] E' interessante osservare come il Dipartimento della Funzione Pubblica si sia espresso a questo riguardo rispondendo ad un quesito riguardante la legittimità della corresponsione dei buoni pasto e del compenso forfettario per consumi energetici e telefonici in regime di lavoro agile. Per quanto riguarda la corresponsione del buono pasto, si fa riferimento alla circolare esplicativa n. 2 del 1° aprile 2020 del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto "*Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18*". Con questa circolare, con riguardo a una serie di indicazioni generali fornite alle amministrazioni durante la fase emergenziale, è stato precisato che il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto, essendo rimesse a ciascuna PA le determinazioni di competenza circa la sussistenza delle condizioni per l'erogazione. Successivamente, il Dipartimento ha reso ad alcune amministrazioni richiedenti ulteriori specifici pareri in merito indicando, come indicato nel parere n. 55.945 del 2020, che il riconoscimento dei buoni pasto, in assenza di specifiche previsioni ostative rinvenibili nella disciplina normativa e contrattuale vigente, rappresenta una decisione rimessa esclusivamente alle autonome scelte organizzative e gestionali di ciascuna amministrazione ed alle conseguenti misure intraprese per garantirne l'osservanza.

[611] L'attuale disciplina del lavoro agile all'interno del Mipaaf è contenuta nel Regolamento quadro prot. n. 2816/2020 e nelle circolari attuative Agricoltura ICQRF, dirette a regolare la fase sperimentale.

facciano richiesta, adibiti ad attività compatibili. Per il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo si evidenzia che l'Amministrazione nell'ampliamento del ricorso al lavoro agile ha privilegiato, nel delineare le metodologie e i criteri univoci volti alla pianificazione e procedimentalizzazione delle attività legate alla nuova modalità lavorativa, un approccio centralizzato e di facile fruizione per gli operatori, siano essi i dirigenti che dipendenti. L'Amministrazione, inoltre, nell'elaborazione del Piano organizzativo del lavoro agile ha tenuto conto del fatto che almeno il 60 per cento dei dipendenti svolgenti attività delocalizzabili possa avvalersi del lavoro agile.

Il Ministero dell'istruzione, della ricerca e dell'università ha, attraverso la redazione del POLA 2021-2023 pubblicato nella sezione performance 2021-2023, previsto per il 2021 un contingentamento massimo per il lavoro agile pari al 60 per cento delle richieste ricevute e ha, in considerazione della portata innovativa dello smart working, attivato un sistema stratificato di monitoraggio che prevede più livelli di osservazione. In particolare, viene prevista un'analisi sul funzionamento dello *smart working* a livello di Amministrazione nel suo complesso attraverso l'interazione dei vari soggetti istituzionali coinvolti[612]. Inoltre, in una logica di miglioramento continuo delle performance organizzative e di incremento della qualità dei servizi erogati all'utenza, l'amministrazione prevede di introdurre un modello definito *utente centrico*[613]. Un'ulteriore modalità di conciliazione vita-lavoro caratterizzata da una flessibilità sia nell'organizzazione che nella modalità di svolgimento del lavoro è costituita dal telelavoro[614]. I ministeri che offrono ai dipendenti la possibilità di utilizzare tale strumento sono attualmente pochi. Nel Ministero dello sviluppo economico, dal 2015 al 2021, si è osservato un incremento del personale che ha fatto ricorso al telelavoro (da 131 donne e 48 uomini nel 2015 a 260 donne e 168 uomini nel 2019), mentre nel 2020 le cifre diminuiscono in maniera consistente, con 71 uomini e 173 donne coinvolte e la stessa diminuzione si ha nel 2021 con 55 uomini e 138 donne. Si riscontra una leggera diminuzione anche nel Ministero della salute, con 31 donne e 16 uomini nel 2020 (nel 2019 erano 32 donne e 18 uomini)[615], mentre nel Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili si è registrato un incremento di personale che ha usufruito del telelavoro tra 2019 e 2021: in particolare gli uomini sono passati da 6 a 9 nel 2020 e da 9 a 10 nel 2021 e le donne da 20 a 26 nel 2020 e poi 27 nel 2021. Restano infine invariati i dati relativi al Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo con solo un dipendente che ha avuto accesso al telelavoro nel 2021 come nel 2019 e nel 2020 e del Ministero del lavoro e delle

[612] I soggetti coinvolti nella valutazione e nel monitoraggio di attuazione del lavoro agile sono il Comitato Unico di Garanzia (CUG), l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) nonché il supporto del gruppo di monitoraggio, costituito già nella fase sperimentale di introduzione dello smart working, con il compito di valutare l'impatto dell'introduzione al lavoro agile nell'Amministrazione in termini di benessere organizzativo, produttività ed efficacia.

[613] Questo progetto prevede un monitoraggio e una valutazione dei risultati del lavoro agile con particolare attenzione all'esperienza degli utenti destinatari dei servizi erogati dal Ministero (es. personale scolastico, alunni e famiglie, ecc.) in merito all'evoluzione del modello e dei meccanismi di erogazione dei servizi (ibrido presenza/distanza) e con riguardo all'esperienza del lavoratore interno (es. personale dirigenziale e non dell'Amministrazione centrale e territoriale) in merito agli aspetti legati alle modalità di lavoro agile, con particolare riferimento alla qualità informativa, organizzativa e relazionale nonché alla percezione relativa ai servizi erogati all'utenza.

[614] Il DPR n. 70 del 1999, art. 2 (Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge n. 191 del 1998) definisce il "*telelavoro*" come prestazione lavorativa eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce. Inizialmente il telelavoro è stato concepito soprattutto per venire incontro alle esigenze di lavoratori di particolari categorie, quali ad esempio i disabili. Lo *smart working* è invece maggiormente inteso come uno strumento di flessibilità organizzativa, con più libertà nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ufficio, sia sul fronte degli orari sia su quello dei luoghi di lavoro.

[615] Il Ministero della salute per il 2021 non ha fornito alcuna informazione per i dati del telelavoro.

politiche sociali con solo una dipendente che ha avuto accesso al telelavoro nel 2021 (Tavola 2.1.3.2).

Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2021.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte										Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021		2022	2023
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	• Bando il 28/06/2018: estensione della sperimentazione sul lavoro agile a tutte le strutture della PCM dal 01/10/2018 al 30/06/2019. • Direttiva del Segretario Generale del 02/05/2019 e bando del 22/05/2019: estensione del lavoro agile dal 01/07 al 31/12/2019. Contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 480 unità (15% del personale) e n. 429 progetti ammessi. • Bando del 27/11/2019: disciplina della procedura di selezione dei progetti di lavoro agile dal 01/01 al 30/06/2020. Contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 500 unità (16% del personale) e n. 536 progetti ammessi. • Fase prepedeutica all'avvio di una gestione ordinaria del lavoro agile Dal secondo semestre 2021 Come indicato dalla Direttiva del Segretario generale 2 maggio 2019 per l'attuazione a regime del lavoro agile e Direttiva del 20 dicembre 2021, che revisiona parzialmente la sopra citata direttiva del 2 maggio 2019, sono definite le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile prevedendo, tra l'altro, nel rispetto delle Linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione diramate l'8 ottobre 2021, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile, supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc.	16	41	54	139	123	312	165	371	0	0	100% del personale adibito ad attività compatibili	100% del personale adibito ad attività compatibili
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. Avvio sperimentale previsto entro il primo trimestre del 2020. • Regolamento per l'adozione del lavoro agile prot. n. 49857 del 6 maggio 2019 e Determina annuale per la definizione del contingente e delle attività esercitabili in modalità agile prot. n. 57049 del 17 maggio 2019: ampliamento del contingente di unità di personale da coinvolgere fino a 800 unità per le sedi centrali e territoriali del Ministero. • Regolamento del 7 giugno 2019: disciplinato il lavoro agile per il personale in servizio presso la sede distaccata di Latina e per il personale dirigenziale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica. • Emanata apposita circolare a firma del Sottocapo di Stato Maggiore (non editabile) recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Lavoro a distanza.", finalizzata ad adottare disposizioni a salvaguardia della sicurezza del personale e della piena funzionalità operativa del Corpo, limitatamente al perdurare dello stato emergenziale e compatibilmente con le specifiche mansioni assegnate a ciascun militare, pur continuando ad assicurare il pieno assolvimento dei compiti di polizia economico-finanziaria. -Successivamente, in seguito all'adozione del D.P.C.M. 23 settembre 2021, che ha ripristinato lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza quale modalità ordinaria di lavoro per i dipendenti pubblici a far data dal 15 ottobre 2021, è stato adottato un ulteriore provvedimento, a firma del Sottocapo di Stato Maggiore (non editabile), concernente lo "Svolgimento della prestazione lavorativa in presenza" e l'utilizzo in via residuale del "lavoro a distanza" esclusivamente per i militari rientranti nella categoria di "lavoratori fragili" ex art. 26, commi 2 e 2-bis del D.L. n. 18/2020.	88	130	145	235	247	483	237	474	2.819	3.674	-	-
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	• Atto organizzativo per l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa: telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile, in vigore dal 01/01/2019. Il 29 gennaio 2021 il Ministro ha emanato il decreto ministeriale inerente il Piano della Performance con l'allegato 4 inerente "Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo". In linea con le indicazioni di cui all'Appendice, con note DG ROSIB prot. n.32190 del 22 ottobre 2020 è stata data applicazione al D.M. n. 8 del 19 ottobre 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 268 del 28 ottobre 2020; prot. n. 2825 del 29 gennaio 2021; prot.n. 11162 del 2 maggio 2021; prot.n.16631 del 14 luglio 2021 e prot.n. 22891 del 13 ottobre 2021 ha assicurato le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità, l'effettività del servizio erogato, le disposizioni per le categorie fragili e la proroga dello stato di emergenza.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(1) Dati comunicati dal Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi. Dati comunicati anche dall'Avvocatura dello Stato per l'anno 2019.

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2021.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte										Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021		2022	2023
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
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). • A febbraio 2020 il lavoro agile è stato esteso ad un ulteriore numero di smart workers, che sono passati dal 10 al 13%. • Per il 2021, a seguito del DPCM del 23 settembre 2021 è stata ripristinata, dal 15 ottobre 2021, la prestazione in presenza quale modalità ordinaria, organizzando le presenze in sede per tre giorni settimanali.	–	–	–	–	15	66	0	0	0	0	–	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (²)	• Avvio degli adempimenti preliminari per iniziare la concertazione tra i dipartimenti interessati e le parti sindacali. • Durante l'emergenza imposta dalla pandemia da COVID 19, il DOG ha disposto una serie di circolari volte a disciplinare, in modo armonico, la gestione del personale dell'organizzazione giudiziaria facendo ampio ricorso allo strumento del lavoro agile. Il DAG ha recepito ed armonizzato le suddette circolari nell'ambito dei propri uffici. In particolare, • 1. Circolare del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (DOG) del 13 ottobre 2021 - Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, contenente indicazioni per il rientro in presenza dei dipendenti pubblici dal 15 ottobre 2021. 2. Circolare del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (DOG) del 13.10.2021 e successiva integrazione del 14.10.2021 relativa all'organizzazione delle verifiche connesse all'obbligo di possesso ed esibizione delle certificazioni verdi sui luoghi di lavoro; • il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria ha regolato il lavoro agile ordinario attraverso ordini di servizio conformi alle circolari ministeriali, accordo sottoscritto con le OO.SS. il 4.11.2020, O.d.S. Direttore, circolari dipartimentali, D.P.C.M., decreti. • il Dipartimento Giustizia Minorile e di Comunità ha In particolare, durante la c.d. "fase uno", affiancato e coordinato gli Uffici e i Servizi dipendenti per impostare, nel modo più rapido ed efficace possibile, le modalità di lavoro agile, al fine di esentare il personale dal servizio in ufficio per prevenire i rischi di contagio, contestualmente garantendo le attività considerate indifferibili dall'Amministrazione che richiedevano la necessaria presenza dei dipendenti. A tal fine è stata concepita la direttiva del 4 marzo 2020 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica attraverso l'adozione di modalità di lavoro agile, e sono state diramate le linee guida del 12 marzo 2020 n. 15572, sulle misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale della Giustizia minorile e dell'esecuzione penale esterna. L'avvio della cd. "fase due", negli uffici e servizi della giustizia minorile e di comunità, è stato preceduto dalla diramazione della direttiva 11 maggio 2021 n. 23225 che ha fornito informazioni in tema di provvedimenti normativi di nuova emissione, di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, di coordinamento con le Autorità sanitarie locali in ragione degli accordi raggiunti in sede di Conferenza Stato Regioni ed Autonomie Locali, di organizzazione del lavoro, di relazioni con gli interlocutori istituzionali e l'utenza. Alla suddetta direttiva ha fatto seguito quella del 12 maggio 2021, con la quale sono stati dati indirizzi in tema di ripresa dello svolgimento dei colloqui in presenza tra la popolazione detenuta e le persone autorizzate con modalità in presenza, alla quale ha continuato ad affiancarsi la modalità telefonica e il videocollegamento. Con le note 24 giugno 2021 n. 30166, per gli Uffici di Servizio Sociale per i minorenni, e 24 giugno 2021 n. 30103 per gli Uffici di Esecuzione Penale Esterna, sono state impartite direttive riguardanti i colloqui con l'utenza, sia in presenza che da remoto, l'uso della strumentazione telefonica ed informatica per lo svolgimento del lavoro, il progetto educativo e i rapporti interistituzionali, con particolare riguardo ai rapporti con l'Autorità Giudiziaria e gli Istituti penitenziari.	–	–	–	–	–	–	–	–	1486	367	≥60%	≥60%
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	• Attuazione della circolare n.1 del 18.4.2019: regolamenta le modalità di svolgimento dei successivi cicli ordinari di lavoro agile successivi al primo del 2018, fornisce le istruzioni per l'attuazione del lavoro agile, descrive i destinatari, le attività, la procedura per l'accesso e le modalità di esercizio. • I CDR del Ministero hanno continuato a rendere note sulla Intranet le attività di competenza compatibili con una prestazione lavorativa a distanza ed il numero di posizioni di lavoro agile attivabili. Nei primi tre mesi del 2020 erano stati selezionati 55 dipendenti (40 nel 2019).	–	–	5	16	10	30	14	41	–	–	–	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II). (²) Per il 2021 dati comunicati che ha indicato il numero massimo di istanze accoglibili. Per le istanze accoglibili i dati sono stati comunicati dal Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria – Direzione generale del Personale e delle Risorse nella misura pario superiore al 60% e dal Dipartimento di Giustizia Minorile e di Comunità (nel numero massimo di 1.890).

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2021.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte										Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021		2022	2023
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	Al fine di consentire il ricorso a forme di lavoro agile, la Direzione Generaleha emanato una serie di circolari, un protocollo d'intesa Circolare AOODPPR prot. n. 254 del 5 marzo 2020, Circolare AOODPPR prot. n. 300 del 9 marzo 2020, Circolare AOODPPR prot. n. 351 del 12 marzo 2020, Circolare AOO DPPR prot. n. 440 del 21 marzo 2020, Circolare AOO DPPR prot. n. 1401 del 6 agosto 2020, Circolare AOO DGRUF prot. n. 24714 del 16 ottobre 2020, Circolare AOO DPPR prot. n. 1767 del 29 ottobre 2020 Circolare AOODPPR prot. n. 1776 del 30 ottobre 2020 e un Protocollo di intesa concernente il lavoro agile.									1128	1574	Almeno il 15%	Almeno il 15%
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Al fine di consentire il ricorso a forme di lavoro agile, la Direzione Generale del Personale, del Bilancio, e dei Servizi Strumentali ha adottato le seguenti circolari: - circolare n. 7612 del 15 ottobre 2021 recante "Prime indicazioni rientro in presenza e green pass (DL 21 settembre 2021, n. 127; DPCM 23 settembre 2021; DM 8 ottobre 2021)". Per mezzo di tale circolare sono state Allegato 2 13 condivise le prime indicazioni utili circa l'applicazione delle seguenti disposizioni normative: DL 21 settembre 2021, n 127; DPCM 23 settembre 2021; DM 8 ottobre 2021; DL 17 marzo 2020, n. 18; L. 24 aprile 2020, n. 27; DL 22 aprile 2021, n. 52; L. 17 giugno 2021, n. 81; DPCM 17 giugno 2021											40%	45%
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	• Novembre 2017: costituito un gruppo di lavoro interno per la sperimentazione del lavoro agile; • Sottoscrizione di un protocollo d'intesa, in data 12 febbraio 2018, con le OO.SS.; • Elaborazione della Direttiva Dipartimentale n. 15 del 12 marzo 2018, che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile; • Avvio di un percorso di formazione del personale dirigenziale generale e non generale, nonché del personale interessato alla fase sperimentale tenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri; • Individuazione delle strutture pilota nell'ambito delle quali avviare una prima sperimentazione; • Predisposizione di un'informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile; • 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). • 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 unità; • Viene costituito, ai sensi dell'art. 17 della Direttiva Dipartimentale del 12 marzo 2018, n. 15, a costituire il gruppo di monitoraggio, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali; • Questa Direzione ha comunicato la propria disponibilità e ha aderito alla prima Giornata del Lavoro Agile del 13 dicembre 2018 tenutasi a Roma con il coinvolgimento delle Amministrazioni Centrali, della Regione Lazio e degli enti locali presenti sul territorio, nonché delle imprese private. 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). • 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. Il bando è rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione, prevede un contingente massimo di n. 530 unità di personale in servizio presso il Miur e comprende parte del 2019 e del 2020.	–	–	52	130	112	250	112	250	1128	1574		

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2021.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte										Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021		2022	2023
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	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. • Con la pubblicazione di appositi bandi a cura di ciascun Dipartimento e ciascuna Prefettura – U.T.G., è stata offerta la possibilità di fruire della nuova modalità di lavoro a n. 756 unità di personale, di cui n. 455 presso le Prefetture e n. 301 presso gli uffici centrali.	–	–	14	39	61	233	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA (MITE)	• Superata la fase pilota, da maggio 2019, è stata data applicazione a regime al progetto di lavoro agile. • Emanazione del Regolamento interno transitorio per l'adozione dello "smart working" / "lavoro agile, (Prot. nr. 817 del 14/09/2021) dove oltre alle disposizioni generali sono contemplati articoli dedicati alla tutela delle categorie fragili alle quali è stato riconosciuto, in via prioritaria, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. • Attribuzione del buono pasto nelle giornate di smart working. • Riconoscimento del diritto alla disconnessione. 13/10/2021 Prot. 11670 Circolare Attuazione DM del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 – Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni • 28/10/2021 Aggiornamento delle Linee guida del 26 maggio 2020 - Regolamentazione delle misure da adottare per il progressivo ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. • 29/10/2021 Prot. 117824 Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni e Lavoro agile • 30/12/2021 Prot. 147247 DL 24/12/2021 nr. 221- "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" – Lavoro agile.	–	–	9	21	17	43	–	–	135	199	70%	70%
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	Il Ministero evidenzia che sono state emanate specifiche circolari con l'i integrazione DUVRI e informazioni al personale scaricabili dalla intranet aziendale.	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

([3])Dati comunicati dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie - Direzione centrale per le Politiche del personale dell'amministrazione civile.

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2021.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte										Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021		2022	2023
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
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. • In particolare, il Dipartimento/Direzione generale per il personale civile ha successivamente all'adozione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro per la P.A. in data 8 ottobre 2021, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva di comparto, ha dato indicazioni agli Enti con le circolari della Direzione generale del personale civile in data 15 e 28 ottobre 2021. • Per tutto il 2021, per il personale in s ervizio presso le articolazioni logis tiche/burocratiche/amminis trative dei carabinieri, è s tato previsto il lavoro agile come modalità straordinaria di prestazione del servizio, in ottemperanza ai D.L. di volta in volta emanati dal Governo.	–	–	13	32	13	32	10	18	–	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI ([5])	• D.M. n. 2816 del 27/02/2020: approvazione del Regolamento interno per l'avvio del lavoro agile, tenuto conto della proposta formulata dal CUG e del parere espresso dall'Organismo paritetico per l'innovazione nel corso del 2019. • Con successive circolari applicative, predisposte dalla Direzione generale AGRET per i dipendenti dell'Amministrazione centrale del MIPAAF e dal Dipartimento dell'ICQRF per i dipendenti degli Uffici Centrali, territoriali e dei Laboratori dell'ICQRF, sono stati disciplinati i dettagli del Regolamento. • Conformemente alle disposizioni della normativa vigente, è in corso di adozione il Piano organizzativo di lavoro agile (POLA), sulla base del quale si provvederà ad aggiornare il Regolamento interno relativo allo smart working. Ministero delle politiche agricole alimentarie e forestali ha adottato il Regolamento interno prot. n. 2816 del 27/02/2020 per l'avvio del "lavoro agile", al fine di dare compiuta attuazione alle previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 ed alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché a tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro agile. L'improvvisa diffusione del COVID-19 ha cambiato completamente ed in modo repentino lo scenario di riferimento. La sperimentazione avviata dal Mipaaf a seguito del Regolamento interno prot. n. 2816/2020 è stata rapidamente superata dalle disposizioni dell'emergenza Covid-19. È stato adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2021-2023, sulla base del quale si provvederà ad aggiornare il Regolamento interno relativo allo smart working. Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi con il lavoro agile da parte della contrattazione collettiva di Comparto e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile, a seguito del rientro in presenza disposto dai citati D.P.C.M. 23 settembre 2021 e successivo D.M. 8 ottobre 2021, con circolare emanata previo confronto con le OO.SS., a decorrere dal 12/11/2021 il personale è stato autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, previa richiesta e subordinatamente alla stipula di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021, prevedendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.	–	–	–	–	–	–	–	–	472	412	–	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

([4]) Per l'anno 2019, dati comunicati dalla Segreteria della difesa e dalla Direzione generale per il personale civile. Per gli 2019 e 2020, i dati comunicati dalla Direzione generale per il personale civile. Per il 2021 non son ostati comunicati dati.

([5]) I dati del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali per il 2021 sono relativi al Dipartimento delle politiche competitive della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica.

(segue) Tavola 2.1.3.1 Sperimentazione del lavoro agile ordinario nel 2021.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte										Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020		2021		2022	2023
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI	• A causa del perdurare dello stato emergenziale, la normativa interna di Ministero di regolamentazione del lavoro agile è rimasta invariata nell'anno 2021, rispetto a quanto previsto nel 2020, adattandosi di converso ai provvedimenti normativi emanati dal Governo e dal Ministro per la Pubblica amministrazione, i quali hanno affidato ad una serie di provvedimenti, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021.									0	0	almeno il 15 % dei dipendenti potrà avvalersene	almeno il 15 % dei dipendenti potrà avvalersene
MINISTERO PER IL TURISMO	Il Ministero del turismo istituito con dl 22/2021, nel primo periodo, ha continuato ad applicare per i dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del MIBACT, le disposizioni operative da questa adottate.									0	0		
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO	• Nel marzo 2019, a seguito dell'accordo siglato tra l'Amministrazione e le OO.SS., si è emanato il decreto direttoriale n. 439/2019, avviando il progetto sperimentale di lavoro agile della durata di un anno.	–	–	–	–	102	352	103	356	0	0		
MINISTERO DELLA SALUTE	• A partire da ottobre 2021 con diverse circolari è stata data attuazione alle indicazioni contenute nel DM 9 ottobre 2021 sull'applicazione del lavoro agile e l'accesso al medesimo tramite accordi individuali oltreché altre misure di flessibilità dell'orario di lavoro e dell'uso cumulato delle giornate di lavoro agile, anche in considerazione di quanto stabilito dalla circolare a firme congiunte Ministro per la pubblica amministrazione e Ministro del lavoro del 5 gennaio 2022, sulla base di una programmazione plurimensile.	–	–	–	–	–	–	–	–	847	1227	–	–

Tavola 2.1.3.2 Telelavoro ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

Amministrazioni	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	48	131	65	165	85	199	114	254	168	260	71	173	55	138
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI									0	1	0	1	0	1
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)									0	0	15	43	0	0
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	–	–	–	–	2	10	4	9	6	20	9	26	10	27
MINISTERO DELLA CULTURA									1	0	1	0	1	0
MINISTERO DEL TURISMO													0	0
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	–	–	–	–	–	–	1	0	1	0	1	0	1	0
MINISTERO DELLA SALUTE	11	12	13	20	13	20	18	34	16	32	16	31	0	0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(1) Dati aggiornati rispetto a quelli forniti lo scorso anno. I dati comunicati dal Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi Direzione Generale del Personale e della Formazione. I dati del 2021 sono in corso di rilevazione.

Riquadro II.I.III.I - La sperimentazione del lavoro agile durante l'emergenza pandemica da Covid-19

Nel corso del 2021 le Amministrazioni si sono adeguate alle iniziative emergenziali adottate in termini legislativi per arginare il dilagare della pandemia da Covid-19. Tali azioni hanno, difatti, comportato anche una serie di misure atte ad estendere il regime del lavoro agile tra i dipendenti pubblici a livelli mai raggiunti prima[616].

Nel corso del 2021 come anche verificatosi nel 2020 tutti i ministeri hanno continuato a regolarsi internamente e a organizzarsi per garantire lo *smart working* ai propri dipendenti. A questo riguardo, una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA). Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87 prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile, quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione

[616] A seguito del DPCM dell'11 marzo 2020, l'art. 87 del Decreto-legge n. 18 del 2020 introduce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni fino alla fine dell'emergenza da Covid19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con DPCM. L'art. 1 del decreto-legge n. 19 del 2020 specifica poi che, per determinati periodi (e anche solo su specifiche parti del territorio nazionale se necessario), può essere adottata la limitazione della presenza fisica dei dipendenti nelle Amministrazioni Pubbliche tramite il lavoro agile, salvo le attività indifferibili e i servizi essenziali. L'art. 263 del decreto legge n. 34 del 2020 (modificato in sede di conversione dalla legge n. 77 del 2020), stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche, fino al 31 dicembre 2020, applichino il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e che dal 15 settembre 2020 il lavoro agile non sia più la modalità ordinaria di prestazione lavorativa. In sede di conversione, il decreto legge n. 34 del 2020 ha poi istituito, per le pubbliche amministrazioni, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) da redigere entro il 31 gennaio di ogni anno; il piano prevedeva, per le attività da svolgere in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti si avvalesse di tale modalità, una quota poi ridotta al 15 per cento dei dipendenti dal decreto legge n. 52 del 2021. L'articolo 21 bis del decreto legge n. 104 del 2020, (modificato in sede di conversione dalla legge n. 126 del 2020) specifica poi che, fino al 31 dicembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati possono lavorare in modalità agile (o usufruire di un congedo straordinario) durante la quarantena del figlio convivente e minore di anni 14, qualora abbia avuto un contatto a scuola, per seguire attività sportive, lezioni musicali o linguistiche. Il decreto legge n. 30 del 2021, art. 2, comma 1, coordinato con la Legge di conversione n. 61 del 2021, art. 2 comma 1 e comma 1-bis, ha in seguito stabilito che il genitore di figlio convivente minore di anni 16, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può lavorare in modalità agile per tutta la durata (o parte della durata) della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, in caso di infezione da SARS Covid-19 del figlio, o in caso di quarantena del figlio. La legge n. 87 del 2021 ha poi confermato la proroga al 31 dicembre 2021 per lo *smart working* "semplificato" nel settore pubblico. Il DPCM del 23 settembre 2021 ha infine stabilito che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni è quella in presenza. Le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori sono state poi disciplinate con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, sempre tenendo conto dell'evolversi della situazione epidemiologica e del termine dello stato di emergenza.

amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. Alcune amministrazioni in particolare annoverano un numero maggiore di uomini in regime di lavoro agile rispetto alle donne, nel periodo 1° gennaio/14 ottobre[617] o nel secondo periodo 15 ottobre/31 dicembre[618]. Nel dettaglio, nel Ministero dell'economia e delle finanze si sono registrati 18.850 uomini nella prima fase contro 7.198 donne e poi un'inversione di tendenza con 4.761 nella seconda contro 4.781 donne, nel Ministero dello sviluppo economico si contano nella prima parte 835 uomini e 688 donne, poi scesi rispettivamente a 603 e 584 nella seconda, nel Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili 3.570 uomini e 2.180 donne nel primo periodo in considerazione e 3.499 uomini e 2.724 donne nella seconda fase, nel Ministero della difesa 15.062 uomini nel primo periodo in considerazione e 10.651 fino a dicembre (le donne sono invece scese da 5.178 a 4.417), mentre nel Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali si è passati da 605 a 474 uomini e da 472 a 412 donne[619]. Nelle restanti Amministrazioni le donne in *smart working* risultano invece più numerose degli uomini.
In generale, nella maggior parte dei ministeri il numero di dipendenti fruitori del lavoro agile diminuisce considerando il periodo gennaio/ottobre e poi quello ottobre/dicembre (Cfr. Tavola II.I.III.I.1).

Oltre ad apposite regolamentazioni interne di adeguamento alla situazione di utilizzo emergenziale dello *smart working*, molte Amministrazioni hanno introdotto specifici meccanismi di monitoraggio per controllare l'andamento del fenomeno. In particolare, nel Ministero dell'economia e delle finanze è stata condotta, nel 2021, un'analisi preliminare sullo stato di salute, sotto il profilo organizzativo, professionale, digitale ed economico-finanziario, attraverso un sistema di rilevazione dipartimentale, nonché con la somministrazione di due questionari di monitoraggio, sia per il personale dirigenziale che per quello delle aree professionali utilizzando appositi indicatori qualitativi e quantitativi. Tale ricognizione è stata propedeutica per la definizione del punto di partenza (*Baseline 2020*) e soprattutto degli obiettivi di implementazione e sviluppo del lavoro agile per il triennio 2021-2023 contenuti nel POLA.
Il sistema di rilevazione dipartimentale dei dati è uno strumento di analisi appositamente predisposto per la ricognizione delle informazioni di *baseline* del periodo emergenziale 2020. I questionari somministrati sono stati adattati a partire da quelli predisposti nel periodo pre-emergenziale, con un focus specifico di indagine sull'esperienza in modalità agile e, in particolare, per il personale dirigenziale, sull'esperienza gestionale della struttura in modalità agile, nonché sulle possibili evoluzioni del lavoro agile nell'Amministrazione e sul rapporto del personale con la tecnologia.
Nel corso del 2021, inoltre, l'Amministrazione ha svolto delle attività di monitoraggio sull'applicazione dell'istituto del lavoro agile. In particolare, a luglio 2021, è stata svolta una prima rilevazione sullo stato di attuazione del lavoro agile a seguito delle disposizioni normative di cui all'art. 1 del decreto-legge n. 56/2021 con l'obiettivo di valutare lo stato di attuazione delle norme, approfondire le scelte effettuate dall'Amministrazione a seguito delle modifiche normative intervenute e il loro impatto sull'organizzazione interna e sui servizi erogati a cittadini e imprese. I risultati del monitoraggio erano tesi a mettere in luce le modalità applicative adottate in materia di

[617] Sperimentazione in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art. 1, comma 6 e successive modificazioni.
[618] Sperimentazione in attuazione del decreto legge n. 34 del 2020, che ha previsto il lavoro agile al 50 per cento del personale.
[619] Nel caso del Ministero dello sviluppo economico, le due fasi considerate sono 1° marzo/31 agosto e 1° settembre/31 dicembre. Inoltre le cifre sono stimate sulla base della proporzione di genere.

nuovi modelli di lavoro pubblico, gli strumenti gestionali e contrattuali messi in campo e, in generale, i punti di forza e le criticità nell'implementazione dell'istituto del lavoro agile, i vantaggi e le prospettive future. Infatti, sulla base dei risultati emersi dall'indagine relativa al periodo emergenziale, era stato elaborato il POLA riferito al triennio 2021-2023[620], che prevedeva anche l'implementazione di indicatori dipartimentali per i monitoraggi futuri e lo sviluppo di un sistema informatizzato di monitoraggio individuale, anche mediante un'unica piattaforma.
Sono state effettuate attività di monitoraggio in fase emergenziale anche nel Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca dove c'è stata una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, modulandolo la modalità di prestazione dell'attività lavorativa sulla base dell'andamento dei contagi e delle contingenze che possono riguardare il personale, nel Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare, nel Ministero della difesa e nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In quest'ultimo caso, sono stati approfonditi anche aspetti inerenti alle differenze di genere, alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, all'impatto del lavoro agile sulla vita personale e professionale, alla percezione della qualità della vita e del lavoro. Dall'indagine è emerso un livello medio-alto di soddisfazione da parte dei dipendenti, in particolare tra le donne.

Nell'ambito del monitoraggio portato avanti dal Ministero della giustizia per comprendere criticità e punti di forza dello *smart working*, sono invece emerse anche situazioni di disagio, legate alla sensazione di essere sempre "connessi" ed alla difficoltà nel separare vita privata e lavorativa[621]. Ad ogni modo, a seguito dell'esperienza emergenziale e di alcune implementazioni del sistema informatico per facilitare il lavoro a distanza, l'Amministrazione ritiene che alcune attività possano essere svolte da remoto anche a conclusione della crisi pandemica[622].
Nel caso di un'indagine condotta dal Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, è emerso infine come il livello di digitalizzazione complessivo dell'Amministrazione, al momento dell'avvio del lavoro agile, fosse elevato e abbia comportato una scarsa presenza di criticità informatiche, consentendo al personale di lavorare agevolmente da remoto. Inoltre, dall'analisi di questionari forniti dal Ministero stesso nel corso del 2021 per valutare il gradimento dei dipendenti nei confronti del lavoro agile[623] è scaturito come la flessibilità organizzativa abbia determinato un aumento delle ore lavorate per la maggioranza degli intervistati influendo positivamente sulla capacità di prendere iniziative e di proporre soluzioni. La quasi totalità dei dipendenti ha risposto di non avere avuto difficoltà a conciliare la gestione familiare con l'attività lavorativa anche se chi ha dichiarato di avere avuto un maggiore carico di stress lo ha imputato principalmente alle difficoltà organizzative. Inoltre, è emerso come la modalità agile di lavoro abbia permesso di assistere in modo migliore i familiari in difficoltà[624] e comunque la maggior parte degli intervistati ha valutato positivamente la possibilità di organizzare meglio il proprio tempo.

[620] POLA approvato il 10 febbraio 2021.
[621] È stata predisposta la compilazione di un Form Microsoft. La ricognizione, rivolta a tutti gli uffici giudiziari presenti sul territorio e alla sede ministeriale, dopo una prima fase iniziale, ha assunto cadenza mensile.
[622] È stato implementato l'uso del lettore digitale per consentire il lavoro da remoto mediante il sistema di protocollazione "Calliope".
[623] Come evidenziato dal Mipaaf al questionario ha risposto il 43,05% di donne e il 53,83 % di uomini. Il 4,12% non ha voluto esprimersi sull'appartenenza di genere. Le risposte delle donne e degli uomini sono risultanti sovrapponibili sia per quanto riguarda l'incremento a livello di soddisfazione e di motivazione nello svolgimento dell'attività lavorativa sia per quanto riguarda il miglior uso del tempo anche a favore della conciliazione vita-lavoro.
[624] Così ha risposto il 30% dei dipendenti.

Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	• Direttiva del Segretario generale 4 marzo 2020: aumento delle giornate mensili lavorabili da remoto da 5 a 10; semplificazione per l'accesso all'istituto da parte del personale che non aveva partecipato al bando; • Decreto del Segretario generale 12 marzo 2020: collocazione di tutto il personale in servizio alla PCM in lavoro agile (tranne che per le attività indifferibili), pur in assenza di progetto individuale e con strumentazione propria; • Decreto del Segretario generale 28 luglio 2020: nuova ricognizione delle attività compatibili con il lavoro agile nell'ottica di un eventuale aggiornamento dell'Atto del Segretario generale del 7 maggio 2018; in alternativa, richiesta ai responsabili apicali di ciascuna struttura organizzativa, l'individuazione di almeno il 50 per cento del personale che lavori in modalità agile, tutelando lavoratori fragili e altri soggetti a rischio, dipendenti disabili, genitori con figli di età minore ad anni 14, donne in stato di gravidanza, dipendenti con residenza/domicilio in comune diverso dalla sede di lavoro; • Decreto del Segretario generale 31 dicembre 2020: si proroga fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni contenute nel decreto del 28 luglio 2020; • Pubblicazione di diverse F.A.Q.: F.A.Q. - Modalità di attuazione della direttiva 4 marzo 2020; F.A.Q. - Lavoro agile e indicazioni per il contenimento dei rischi di contagio. Tutti i Dipartimenti • Cadenza semestrale dei bandi (al 1° gennaio e al 1° luglio di ogni anno) e un contingente massimo ammissibile (da definire nei singoli bandi), selezionato sulla base di criteri di priorità, non inferiore al 10% del personale in servizio: - primo bando (1° luglio - 31 dicembre 2019): contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 480 unità (15% del personale) e n. 429 progetti ammessi - secondo bando (1° gennaio - 30 giugno 2020): contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 500 unità (16% del personale) e n. 536 progetti ammessi. • Riconoscimento del buono pasto anche per la giornata svolta in modalità agile.	515	738	369	603
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	• Circolare interna del Sottocapo di Stato Maggiore recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Lavoro a distanza.": si adottano misure a salvaguardia della sicurezza del personale e della piena funzionalità operativa del Corpo della Guardia di Finanza, limitatamente al perdurare dell'emergenza e compatibilmente con le specifiche mansioni, assicurando il pieno assolvimento dei compiti di polizia economico-finanziaria. • Note del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del Personale e dei servizi (note del 27 febbraio 2020; del 4 marzo 2020, del 6 marzo 2020, dell'8 marzo 2020; del 10 marzo 2020 e del 1 2 marzo 2020), adottate in attuazione delle Disposizioni governative emergenziali. Determina del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi: sono espletabili in modalità agile tutte le attività lavorative del Ministero • 19 ottobre 2020: è stata adottata una nuova policy, d'intesa con le OO.SS. "Protocollo disciplinare per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, riferito a tutte le Strutture centrali e territoriali nel Ministero dell'economia e delle finanze, che ha definito la disciplina del Lavoro Agile al Ministero per il periodo transitorio precedente all'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (c.d. POLA). • Per quanto concerne il Mef in linea con quanto previsto dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, come modificato dalla legge di conversione 17 luglio 2020 n. 77, questa amministrazione, all'esito di una complessa attività di analisi interna avviata nel mese di dicembre 2020, ha adottato con D.M. del 10 febbraio 2021, il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA), inserito quale sezione del Piano della performance del Ministero dell'economia e delle finanze relativo al triennio 2021-2023. • Con nota prot. n. 25965 del 4 marzo 2021 è stato previsto che, in tutto il territorio nazionale e con efficacia fino al 30 aprile 2021, i responsabili delle Unità organizzative assicurino le percentuali più elevate di lavoro agile e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, adottando ogni soluzione utile a permettere lo svolgimento di attività in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale. • In attuazione del decreto-legge 22 aprile 2021 n. 52, con cui è stato prorogato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 fino al 31 luglio 2021, con nota prot. n. 56920 del 11 maggio 2021 l'amministrazione, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, ha fornito indicazioni operative, sia per le sedi territoriali ministeriali ricadenti nelle cosiddette zone rosse sia per il restante territorio nazionale, concernenti l'adozione di misure organizzative più idonee allo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa, anche attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro.	18.850	7.198	4.761	4.781

Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO (1)	• Note prot. nn.7690, 11080 e 11382 - rispettivamente del 6, 24 e 27 marzo 2020 - : comunicazione, da parte della DG ROSIB, dell'attivazione della procedura digitale, mediante apposita piattaforma nella rete intranet del Ministero, in deroga rispetto alle regole ordinarie di accesso nonché delle garanzie per i servizi indifferibili che richiedevano necessariamente la presenza sul luogo di lavoro anche in ragione della gestione dell'emergenza. • Note prot. n. 22879, n.23567 del 2 e del 10 agosto 2020 e del 14 settembre 2020: ulteriori nuove indicazioni da parte della DG ROSIB. • Nota DG ROSIB prot. n.32190 del 22 ottobre 2020: ha assicurato le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato. • Nel 2021 sono state assicurate le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità, l'effettività del servizio erogato, le disposizioni per le categorie fragili e la proroga dello stato di emergenza.	835	688	603	584
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Sono stati emanati Decreti del Segretario Generale, Decreti direttoriali, Circolari esplicative, pubblicati esclusivamente sulla intranet del Ministero del Lavoro.	264	514	176	366

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(1) I dati sono stimati sulla base della proporzione di genere.

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	• Direttiva del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (DOG) del 4 marzo 2020: misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica attraverso l'adozione di modalità di lavoro agile. Individuazione delle attività delocalizzabili. Modalità di presentazione della proposta di progetto individuale di lavoro agile mediante modulistica allegata. • Direttiva Capo DOG del 10 marzo 2020: linee guida sulle misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria. Predisposizione di una infrastruttura tecnologica per l'accesso ai sistemi informativi (Calliope, Sicoge, Siamm) e modalità per accedervi. Previsione di altre modalità di lavoro flessibile e del co-working. • Circolare del Direttore Generale del Personale e della Formazione del 12 marzo 2020: misure di contenimento e contrasto al contagio da Covid-19. Attività del personale in servizio presso gli Uffici NEP. Indicazioni operative relativamente all'attività esterna del personale UNEP. • Direttiva Capo DOG del 16 marzo 2020: Ulteriori disposizioni in merito allo svolgimento del lavoro agile. Predisposizione di una programmazione delle ferie residue relative al 2019 da fruire entro il 30 aprile del 2020. • Direttiva del Capo DOG del 19 marzo 2020: nuove linee guida sullo svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amm.ne giudiziaria. • Circolare Capo DOG del 19 marzo 2020: indicazioni su misure inerenti all'organizzazione dei servizi degli uffici giudiziari. Misure in tema di digitalizzazione del processo e dei procedimenti amministrativi di competenza degli uffici giudiziari. Misure in tema di personale della PA. • Direttiva interdipartimentale del 30 luglio 2020: indicazione di nuove misure e bilanciamento tra lavoro da remoto e lavoro in presenza. Proroga al 15 settembre 2020 dei progetti di lavoro agile in atto. Innalzamento della percentuale di personale in lavoro agile. • Circolare del Capo DOG del 4 settembre 2020: ulteriori indicazioni a supporto dello svolgimento dell'attività giudiziaria. • Circolare del Capo DOG del 14 ottobre 2020: aggiornamento delle indicazioni per gli uffici giudiziari circa la prevenzione della diffusione del contagio da Covid-19. • Circolare del Capo DOG del 20 ottobre 2020: accordo sull'attuazione del lavoro agile presso l'amministrazione giudiziaria e altre informazioni su lavoro agile negli uffici. • Circolare del Direttore Generale del Personale e Formazione del 17 novembre 2020: Tutela dei dipendenti fragili. Indicazioni per definire un programma per lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto per 5 giorni alla settimana. • Circolari e Note DAP del 20 marzo 2020, 2 novembre 2020, 6 novembre 2020, 4 marzo 2021 e 3 maggio 2021.	5.083	12.515	2.523	4.204
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	L'Unità ha organizzato la quasi totalità dei corsi in *e-learning* e ha predisposto iniziative di formazione sul funzionamento delle piattaforme digitali, sul ruolo dell'innovazione digitale e sullo *smart-working* come strumento per il cambiamento organizzativo nella PA. I dirigenti, con funzione di Capo Ufficio/Unità, sono incaricati di organizzare il lavoro agile e possono agire direttamente o tramite i funzionari preposti alle Sezioni all'interno degli Uffici. I Capi Ufficio/Unità definiscono gli obiettivi di livello sia quantitativo che qualitativo che il personale deve perseguire quando in lavoro agile e ne verificano il grado di raggiungimento in un'ottica di breve – medio periodo, attraverso un esercizio cadenzato di confronto con i collaboratori che può esplicarsi in una reportistica ad hoc e/o un colloquio diretto, da realizzarsi, in particolare, nei giorni di servizio in presenza. Sulla base delle risultanze di tali attività di monitoraggio, il Capo Ufficio è chiamato ad affinare nel tempo le modalità di realizzazione del lavoro agile, nel quadro del perseguimento degli obiettivi del Piano della *Performance*.	687	977	291	532

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	Indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile attraverso circolari e protocolli d'intesa che prevedono: 1) la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa decorrere dal 15 ottobre p. v., in presenza nella sede di servizio per il personale preposto ad attività di sportello e di ricevimento degli utenti e dei settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza, nonché per tutto il personale entro i successivi 15 giorni; 2) il ricorso al lavoro agile è decisione demandata a ciascun dirigente all'esito di una valutazione delle esigenze organizzative, operative e di sicurezza della struttura, anche connesse alla situazione sanitaria, ed è consentito nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 18 e seguenti della legge 22 maggio 2017, n. 81 e della Direttiva del Capo Dipartimento per la Programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali sul lavoro agile presso il MIUR, 12 marzo 2018, n. 15, anche mediante l'utilizzo, fino al 30 ottobre p.v., delle modalità semplificate.	75	91	75	91
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Al fine di consentire il ricorso a forme di lavoro agile, la Direzione Generale del Personale, del Bilancio, e dei Servizi Strumentali ha adottato le seguenti circolari: - circolare n. 7612 del 15 ottobre 2021 recante "Prime indicazioni rientro in presenza e green pass (DL 21 settembre 2021, n. 127; DPCM 23 settembre 2021; DM 8 ottobre 2021)". Per mezzo di tale circolare sono state condivise le prime indicazioni utili circa l'applicazione delle seguenti disposizioni normative: DL 21 settembre 2021, n 127; DPCM 23 settembre 2021; DM 8 ottobre 2021; DL 17 marzo 2020, n. 18; L. 24 aprile 2020, n. 27; DL 22 aprile 2021, n. 52; L. 17 giugno 2021, n. 81; DPCM 17 giugno 2021. - circolare n. 7829 del 21 ottobre 2021 recante "Definizione dei piani di rientro e ulteriori indicazioni in materia di lavoro agile e green pass". Ad integrazione di quanto disposto nella circolare prot. n. 7612 del 15/10/2021, sono state fornite ulteriori indicazioni, precisando, con particolare riferimento al DPCM 23 settembre 2021, che il ricorso al lavoro agile è una decisione demandata a ciascun Dirigente in funzione del rispetto delle vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza e non costituisce più modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa. - circolare n. 532 del 31 dicembre 2021 recante "Indicazioni di carattere generale circa il protrarsi dello stato emergenziale fino al 3 marzo 2022", nella quale si invita a prorogare gli accordi individuali di lavoro agile, al fine di ridurre il numero di presenze in contemporanea sul luogo di lavoro.	1.128	1.574	1.128	1.574
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA		1.203	1.665	1.203	1.665

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELL'INTERNO (²)	Sono state adottate varie circolari diramate agli Uffici centrali e periferici sulla base di disposizioni Governative e Ministeriali.	4.872	5.611	2.209	3.210
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	• Circolari esplicative delle norme governative afferenti al periodo emergenziale per Covid-19 • Mappatura delle attività indifferibili. • Pola – Piano organizzativo del lavoro agile presentato per l'anno 2021 nel Piano della Performance 2021/2023 • A partire da ottobre si è previsto un aggiornamento delle Linee guida del 26 maggio 2020 - Regolamentazione delle misure da adottare per il progressivo ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. • DL 24/12/2021 nr. 221- "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" – Lavoro agile.	209	245	208	229
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI (MIMS)	• Sono state diramate specifiche circolari, con integrazione DUVRI, oltre che informazioni al personale, scaricabili su Intranet aziendale (chiamata "Spidernet").	3.570	2.800	3.499	2.724
MINISTERO DELLA DIFESA (³)	• Sono state diramate dal Ministero delle Difesa-Direzione Generale per il personale Civile specifiche circolari (Dir. Gen. Pers. civ.: n. 0003429 del 19.1.2021; n. 0007013 del 2.2.2021; n. 0028809 del 29.4.2021; 0031274 del 10.5.2021; n. 0044385 del 5.7.2021; n. 0050752 del 30.7.2021; n. 0066838 del 15.10.2021; n. 0070445 del 28.10.2021; n. 0084209 del 22.12.2021) di regolamentazione delle misure da adottare per il progressivo ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. La documentazione citata è reperibile sul sito istituzionale della Direzione Generale per il Personale civile alle sezioni "Circolari e altra documentazione" e alla sezione "Emergenza Coronavirus". • Per tutto il 2021, per il personale in servizio presso le articolazioni logistiche/burocratiche/amministrative, è stato previsto il lavoro agile come modalità straordinaria di prestazione del servizio, in ottemperanza ai D.L. di volta in volta emanati dal Governo.	15.062	5.178	10.651	4.417

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(2) Dati comunicati dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, e dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione centrale per le risorse umane.

(3) Dati comunicati dalla Direzione generale per il personale civile e dall'Arma dei Carabinieri e da Forze armate.

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	• Sono state emanate diverse circolari, Circolare urgente prot. n. 3813 del 13/03/2020: indicazioni sulle procedure da adottare in via immediata al fine di favorire il raggiungimento degli effetti attesi dalle disposizioni governative con particolare riferimento alle attività in presenza e al lavoro agile. Individuazione dei servizi indifferibili. • Circolare interna prot. n. 0004126 del 23/03/2020: indicazioni operative relative all'attuazione di disposizioni introdotte dal D.L. n. 18/2020 con particolare riferimento agli articoli 24, 25 e al periodo di sorveglianza sanitaria, nonché con riferimento al monitoraggio del lavoro agile. • Circolare prot. n. 4693 del 3 aprile 2020, sulla base del DPCM 1.4.2020: indicazioni in relazione alla proroga del lavoro agile. • Circolare prot. n.4981 del 10/04/2020 – Sezione agricoltura e ICQRF - : disciplina dell'articolo 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020 relativo all'esenzione dal servizio. • La prestazione lavorativa in regime di lavoro agile è stata autorizzata ove consentito dalla tipologia di mansioni/attività assegnata, con la sola eccezione dei servizi che è stato necessario continuare a rendere in presenza. • A seguito della successione dei DD.PP.CC.MM. e della decretazione d'urgenza, l'Amministrazione ha provveduto ad estendere le scadenze del lavoro agile mediante comunicati al personale. • Con l'avvio della c.d. "fase 2", previo confronto con le OO.SS., in data 25 maggio 2020, l'Amministrazione ha adottato il "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti nella sede centrale del MIPAAF in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", corredato dal Piano di sorveglianza sanitaria. Gli articoli 2 e 3 sono relativi al lavoro agile e alle misure organizzative per contemperare le esigenze di rientro nei luoghi di lavoro con quelle della salute e sicurezza. • Circolare n. 0007012 del 05/06/2020: indicazioni ai fini del graduale rientro in sede, tenuto conto del "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti nella sede centrale del MIPAAF in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" 25 maggio 2020 – Misure attuative - Ricognizione del personale ai fini del progressivo e graduale rientro in sede. • Circolari interne prot. n. 9035047 del 31/07/2020 e n. 9126491 del 14/09/2020: ulteriori indicazioni in materia di lavoro agile ai fini del progressivo rientro in sede, con specifiche indicazioni, nell'ultimo caso, in relazione ai "lavoratori fragili". L'Amministrazione, prima del 2020, non aveva applicato né il telelavoro né lo smartworking/lavoro agile. Tuttavia il livello di digitalizzazione complessivo dell'Amministrazione, al momento dell'avvio del LA, era comunque elevato. Complessivamente, le criticità informatiche, sotto il profilo funzionale sono state di livello "basso" e il personale ha potuto lavorare agevolmente da remoto una volta superate le iniziali difficoltà di attivazione alle VPN.	605	474	472	412

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola II.I.III.I.1. Sperimentazione del lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, per i periodi 1° gennaio-14 ottobre 2021 e 15 ottobre-31 dicembre 2021

Amministrazioni	Modalità di attuazione	1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELLA CULTURA	• Al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa nel frangente dell'emergenza epidemiologica, l'Amministrazione, ha potenziato rispetto alla fase sperimentale il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro. È stato poi posto l'accento sull'opportunità, ove possibile, anche ai fini di garantire la copertura degli Uffici e di arginare situazioni di contagio o circoscrivere le medesime, di organizzare l'attività lavorativa in base al principio di rotazione, suddividendo il personale in gruppi da alternare, nello svolgimento dell'attività lavorativa, tra chi svolgeva la prestazione lavorativa presso l'Amministrazione e chi lavorava in modalità agile da remoto. In recepimento degli aggiornamenti normativi in materia di lavoro agile, l'Amministrazione ha pubblicato, in data 12 novembre 2020, il decreto direttoriale rep. n. 2173 recante "il regolamento in materia di smart working nella fase emergenziale", registrato presso gli Organi di controllo in data 15 dicembre 2020. Il suddetto decreto direttoriale vigente sino al perdurare dello stato emergenziale ha previsto - al fine di garantire la salute dei dipendenti del MiC e assicurare la continuità dell'azione amministrativa nel frangente dell'emergenza epidemiologica - che la prestazione lavorativa in modalità agile possa essere svolta dal personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione, con qualifica dirigenziale e non, impiegato nelle attività che possono essere espletate in modalità agile, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente. Ciò posto la citata normativa interna di Ministero di regolamentazione del lavoro agile è rimasta invariata nell'anno 2021, rispetto a quanto previsto nel 2020, adattandosi di converso ai provvedimenti normativi emanati dal Governo e dal Ministro per la Pubblica amministrazione, i quali hanno affidato ad una serie di provvedimenti, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021.	5.620	7.527	5.391	7.323
MINISTERO PER IL TURISMO	Il Ministero del turismo istituito con dl 22/2021, nel primo periodo, ha continuato ad applicare per i dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del MIBACT, le disposizioni operative da questa adottate.	4	16	4	15
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO (4)		*5.624*	*7.543*	*5.395*	*7.338*
MINISTERO DELLA SALUTE	• E' stato introdotto il lavoro agile con accordo individuale nell'ottica dell'avvio della fase di superamento del lavoro agile emergenziale e sulla base delle condizionalità di cui al DM 9 ottobre 2021 Ministro per la pubblica amministrazione per il rientro in presenza del personale. Possibilità di uso cumulato delle giornate di lavoro agile come misura ulteriore di flessibilità. • L'amministrazione in data 11 settembre 2020 ha sottoscritto con le OO.SS. del personale dirigente e del comparto un protocollo di intesa contenente i principi generali da osservare per l'applicazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e in forma semplificata. Sono seguite diverse circolari applicative che hanno, via via, individuato diverse percentuali di lavoro agile in relazione all'andamento dell'epidemia. Da ultimo, con l'entrata in vigore del decreto legge 56 del 2021, essendo venuto meno il limite soglia del 50% di lavoro agile, calcolato sulle attività lavorabili a distanza, è stato introdotto, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, un principio di flessibilità e discrezionalità per ciascuna amministrazione nella individuazione della misura percentuale più idonea, fermo restando, a regime, l'adozione del Pola e l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15 per cento dei dipendenti che lo richiedano. Il link dove sono raccolte tutte le circolari in materia è: http://intranet/lavoroAgile/normativa.asp.	878	1.264	847	1.227

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(4) In questa analisi i ministeri (MiC e Turismo) sono considerati anche in maniera unitaria al fine di consentire il confronto con gli anni precedenti.

2.1.4 Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro

Nel 2021 l'emergenza sanitaria è continuata per buona parte dell'anno anche se poi con il nuovo anno scolastico 2021/2022 sono state introdotte varie disposizioni volte a garantire la ripresa in sicurezza delle attività didattiche in presenza nei servizi educativi e nelle scuole[625]. Nel 2021 buona parte delle amministrazioni centrali ha garantito al proprio personale dipendente servizi volti a favorire la conciliazione tra vita professionale e privata, quali l'asilo nido e l'organizzazione di centri estivi e/o di dopo scuola (Tavola 2.1.4.1).

Nella maggior parte dei casi il servizio di **asilo nido** è in gestione diretta e solo poche amministrazioni stipulano specifiche convenzioni o erogano un rimborso, parziale o totale, ai dipendenti delle rette sostenute per il servizio presso strutture esterne al Ministero. Un micronido a gestione diretta è disponibile per i dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri fin dal 2013 e lo è stato anche per l'anno educativo 2020-2021 (gennaio-luglio 2021); la struttura educativa "Micronido PCM Cip e Ciop" a Roma accoglie i bambini di età compresa tra 3 mesi e 36 mesi, dalle ore 8 alle ore 19, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio. Il micronido offre posti anche all'utenza esterna all'amministrazione, tramite due convenzioni stipulate rispettivamente con il Comune di Roma Capitale e il Senato della Repubblica. A gestione diretta è anche il servizio di asilo nido garantito dal **Ministero dell'economia e delle finanze** denominato "Super*Mini*Mef", presso i locali del Palazzo delle Finanze a Roma. L'accesso al nido è riservato ai figli e nipoti del personale, nonché ai figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate. Per la fruizione del servizio è previsto il pagamento di una retta in ragione del turno orario prescelto e differenziata in base al valore dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare del dipendente. Nel 2021 il supporto alle famiglie e la continuità educativa sono stati assicurati per l'intero anno educativo. Ugualmente la Guardia di Finanza offre un proprio servizio di asilo nido, affidato in concessione a terzi, destinato ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi, presso la sede del Quartier Generale della Guardia di Finanza di Roma. Presso la sede del **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** è erogato il servizio di asilo nido affidato a un Ente gestore che ha garantito le attività per l'intero anno educativo avvalendosi, nel periodo di chiusura della struttura, dei LEAD (Legami Educativi a Distanza) tramite la piattaforma Padlet con una media di upload di 4 contenuti al giorno. Nel **Ministero dell'interno** la gestione del servizio di asilo nido è nel caso del Dipartimento della pubblica sicurezza in convenzione con tre strutture private di Roma che applicano tariffe agevolate per i dipendenti. Per il Ministero della transizione ecologica risulta attivo un servizio educativo per i figli e i nipoti in linea diretta dei dipendenti. Il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili mette a disposizione del proprio personale due micronidi, entrambi a Roma, che oltre all'attività ordinaria in presenza, hanno sostenuto le famiglie durante i mesi di sospensione della didattica ricorrendo alla modalità a distanza. Il **Ministero della difesa** segnala che anche nel 2021 ha assicurato il funzionamento dell'asilo nido nella Città Militare "Cecchignola" a Roma, usufruibile dai figli del personale militare e civile ivi impiegato; è stato, inoltre, evidenziato che le autorità militari hanno allestito adeguati spazi ricreativi presso alcune altre sedi[626]. L'offerta dei servizi di asilo nido per il personale dell'Arma dei Carabinieri prevede 2 modalità: i) rimborso parziale o totale (in caso di figli portatori di gravi handicap) delle rette pagate

[625] Per l'a.s. 2021/2022 è stato previsto che le attività dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo e secondo grado si svolgono in presenza con possibili deroghe all'attività in presenza, fino al 31 dicembre 2021, solo in zona rossa e in circostanze eccezionali.

[626] Sono stati iscritti nel complesso 5 bambini.

ii) strutture disponibili presso le caserme dell'Arma[627]. Nel 2021 il **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** ha fatto sì che l'asilo nido interno continuasse a operare permettendo lo svolgimento del lavoro agile ordinario e in considerazione della disponibilità di posti sono state accolte ulteriori richieste nel corso dell'anno[628]. Così anche il Ministero della transizione ecologica mette a disposizione dei propri dipendenti un nido aziendale presso la propria sede per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti. L'attività educativa dell'asilo nido del **Ministero della salute**, tenuto conto delle misure adottate per l'emergenza COViD-19, nel 2021 è ripresa anche curando con costanza la manutenzione della struttura interna dell'asilo nido, al fine di garantire la continuità del servizio. È stato previsto, inoltre, un raccordo degli orari dell'asilo in funzione delle nuove esigenze lavorative dell'utenza, determinate dalle nuove modalità di lavoro. Tra le amministrazioni che, invece, hanno stipulato convenzioni con amministrazioni terze per l'offerta del servizio di asilo nido al proprio personale o che concedono il rimborso parziale delle spese sostenute dal personale, si segnalano rispettivamente il **Ministero dello sviluppo economico** (attraverso una convenzione con il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile con l'INPS per l'utilizzo dei loro micronidi aziendali), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha stipulato tre convenzioni con differenti asili nido, due di queste in convenzione con il Ministero dell'Interno che rappresentano un'opportunità che il Ministero del Lavoro riserva ai dipendenti con tariffe agevolate e il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria nell'ambito del **Ministero della giustizia** (tramite il rimborso[629] parziale delle spese sostenute dal personale appartenente al Corpo di Polizia penitenziaria per i figli a carico). Nel 2021 come anche nel 2020, infine, non sono state indicate forme di servizio di asilo nido per i dipendenti del **Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo** e del **Ministero dell'istruzione** sebbene quest'ultimo riporta che è in fase di realizzazione una convenzione con una struttura che effettuerà in futuro il servizio di asilo nido e del Ministero dell'università e della ricerca.

Nel 2021 il ricorso ai servizi di asilo nido è in calo rispetto al 2020 e al 2019 in quasi tutte le amministrazioni; l'unica eccezione riguarda il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali con un'invarianza per gli uomini, del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili che presenta un aumento di richieste da parte delle donne, del Ministero degli esteri e della cooperazione internazionale in cui si è registrato un aumento delle richieste pervenute dalle donne (e con un aumento di domande sia per le donne che per gli uomini rispetto al 2019), del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi con un aumento di domande da parte degli uomini e delle donne. La numerosità dei dipendenti che utilizzano i servizi di asilo nido varia da alcune decine (come, ad esempio, nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel Ministero dell'economia e delle finanze, della transizione ecologica, nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, e delle infrastrutture e della mobilità sostenibili) ad alcune centinaia come nel caso del Ministero della difesa. In particolare, nel 2020 il Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'interno si era contraddistinto per il maggior numero di utenti (1.532 in totale suddivisi tra 1.037 donne e 495 uomini) e anche nel 2021 si è confermato come amministrazione con il maggior numero di utenti (1.592 in totale suddivisi tra 987 donne e 605 uomini), seguito nel 2020 dal Ministero della difesa (945 utenti complessivi di cui 828 uomini e 117 donne) e che nel 2021 registra una diminuzione

[627] A tal proposito, si porta in evidenza la manutenzione straordinaria della struttura e degli impianti dell'asilo nido presso la caserma "Salvo D'Acquisto" di Roma, nonché lavori di allaccio all'utenza elettrica della struttura destinata all'asilo nido presso la caserma "Caretto" di Napoli.

[628] Dal 15 ottobre la modalità ordinaria di lavoro nelle Pubbliche amministrazioni torna ad essere quella in presenza come stabilito da Dpcm del 24 settembre 2021.

[629] Il rimborso annuale delle rette è calcolato 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.

dell'utenza corrispondente a 236 richieste suddivise in 99 richieste provenienti da donne e 137 da uomini. Come negli anni precedenti, nel 2021 il personale femminile è il maggior utilizzatore del servizio e le uniche eccezioni riguardano il Ministero dell'economia e delle finanze con riguardo sia al Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi che alla Guardia di finanza, il Ministero della transizione ecologica (5 uomini e 3 donne), il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (14 uomini e 11 donne) e della difesa (173 uomini e 110 donne) (Tavola 2.1.4.2).

Durante la chiusura delle scuole le famiglie possono avvertire maggiormente la difficoltà di conciliare vita professionale e privata, i **centri estivi** e i servizi di custodia proposti dai Ministeri per i figli dei dipendenti possono quindi costituire un utile strumento di sostegno. Nel 2021 con il persistere dell'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha condizionato l'offerta di tali servizi, in alcune amministrazioni si è riproposta la stessa situazione del 2020 con la sospensione delle iniziative. In particolare, le seguenti amministrazioni non hanno attivato centri estivi e non hanno proposto soluzioni alternative al proprio personale: il **Ministero dello sviluppo economico** (solito offrire un servizio di cura e custodia di bambini, di età compresa tra i 4 e i 12 anni, figli o nipoti di dipendenti, nei periodi di chiusura delle scuole); l'Arma dei Carabinieri nell'ambito del **Ministero della difesa** e il **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** (soliti organizzare centri estivi a favore dei figli del personale)[630] e l'amministrazione penitenziaria nell'ambito del **Ministero della giustizia**[631]. Nel caso specifico del **Ministero dell'economia e delle finanze**, invece, in luogo della mancata organizzazione di centri estivi, l'amministrazione ha riconosciuto un contributo a titolo di rimborso delle spese sostenute dai propri dipendenti per i centri estivi con offerte a carattere ludico-ricreativo non potendo per le medesime ragioni di sicurezza, le quali sono legate all'emergenza sanitaria, garantire il servizio ricreativo e di custodia "Mini*Midi*Mef: Spazio Ragazzi", dedicato ai figli di età compresa tra i 4 e i 13 anni effettuato nei periodi di chiusura delle scuole. La Guardia di Finanza, al contrario, ha confermato le iniziative offerte ai figli degli appartenenti al Corpo (età compresa tra 4 e 16 anni, anche con disabilità) di centri estivi, affidati in concessione a terzi, presso le sedi del Centro Logistico della Guardia di finanza di Roma (Villa Spada) e del Lido del Finanziere di Castel Fusano (Ostia). Rispetto al 2020 sono riusciti a mantenere invariata l'offerta di centri estivi la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** e il **Ministero dell'interno**, tramite la stipula di convenzioni non onerose con terzi privati per la fruizione di centri estivi e vacanze studio, nonché il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale**[632].

Per i dipendenti del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali,** del **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca,** del **Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo,** del **Ministero della salute**, del **Ministero della transizione ecologica** invece, non sembrerebbero nel 2021 essere disponibili servizi a supporto delle famiglie per il periodo estivo.

Nel 2021 i dati sull'utenza dei centri estivi o dopo scuola in possesso delle amministrazioni mostrano, rispetto agli anni precedenti, lo stesso andamento del 2020 ma con una contrazione rispetto agli

[630] Si tratta del dipartimento delle politiche competitive della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica.

[631] In questo caso, l'amministrazione di solito procede attraverso bandi di gara pubblici all'affidamento e all'organizzazione di centri estivi in Italia, in favore di ragazzi di età compresa fra i 12 e 14 anni, di soggiorni in Inghilterra per lo studio della lingua per i giovani di età compresa fra i 14 e i 18 anni e di soggiorni nel Nord America in favore di giovani maggiorenni che hanno conseguito il diploma di maturità nell'anno di organizzazione del soggiorno.

[632] Si evidenzia che l'amministrazione, pur nel secondo anno dell'emergenza sanitaria da Covid-19, ha assicurato la fruizione del centro estivo nel periodo dal 14 giugno al 10 settembre 2021 che 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 3 km di distanza dalla sede centrale del Ministero. Il numero degli iscritti risulta più basso degli anni precedenti a causa delle mutate esigenze dei dipendenti in lavoro agile e per l'incerta evoluzione dell'emergenza sanitaria.

anni precedenti all'inizio della pandemia, probabilmente anche legata alle mutate esigenze dei dipendenti in lavoro agile e all'emergenza sanitaria (Tavola 2.1.4.2).

Infine, tra le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti vi è la possibilità di assegnare dei **voucher**; il **Ministero dell'economia e delle finanze** li promuove a partire dal 2013 e ha ritenuto opportuno confermarli anche nel 2021 per soddisfare 13 istanze pervenute (10 da donne e 3 da uomini). Si tratta, nello specifico, di contributi che variano da un minimo di 300 euro fino ad un massimo di 800 euro a favore del personale in servizio per le spese sostenute per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a 13 anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età (Tavola 2.1.4.2).

Le spese finalizzate alle iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2021 sono illustrate nella Tavola 2.1.4.3.

Tavola 2.1.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2021.

Amministrazione	Asili nido			Centri estivi e/o dopo scuola			Voucher di conciliazione
	gestione diretta	in convenzione	altro (*)	gestione diretta	in convenzione	altro (*)	
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	X						
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	X				X		X
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO			X				
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI		X					
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA		X					
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	X				X		
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (1)							
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA							
MINISTERO DELL'INTERNO		X			X		
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	X						
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	X						
MINISTERO DELLA DIFESA	X				X		
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	X						
MINISTERO DELLA CULTURA							
MINISTERO DEL TURISMO							
MINISTERO DELLA SALUTE	X						

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).
(*) Rimborso parziale o totale delle rette pagate oppure utilizzo strutture presso altre amministrazioni.
(1) Il Ministero dell'istruzione riporta che l'asilo nido è in fase di realizzazione.

Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2021.

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	6	–	
	2020	Donne	6	–	
		Uomini	4	–	
	2021	Donne	5	–	
		Uomini	4	–	
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (1)	2015	Donne	10	20	0
		Uomini	4	11	0
	2016	Donne	9	21	3
		Uomini	5	10	1
	2017	Donne	0	117	7
		Uomini	0	57	3
	2018	Donne	11	98	4
		Uomini	10	46	3
	2019	Donne	18	106	5
		Uomini	17	51	5
	2020	Donne	14	50	7
		Uomini	14	28	5
	2021	Donne	15	0	10
		Uomini	18	0	3
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza	2015	Donne	7	0	
		Uomini	19	164	
	2016	Donne	3	0	
		Uomini	10	206	
	2017	Donne	4	1	
		Uomini	7	204	
	2018	Donne	4	3	
		Uomini	12	335	
	2019	Donne	6	6	
		Uomini	11	106	
	2020	Donne	10	1	
		Uomini	5	80	
	2021	Donne	6	8	
		Uomini	11	125	
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	2015	Donne	17	20	0
		Uomini	23	175	0
	2016	Donne	12	21	3
		Uomini	15	216	1
	2017	Donne	4	118	7
		Uomini	7	261	3
	2018	Donne	15	101	4
		Uomini	22	381	3
	2019	Donne	24	112	5
		Uomini	28	157	5
	2020	Donne	24	51	7
		Uomini	19	108	5
	2021	Donne	21	8	10
		Uomini	29	125	3

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).
(1) Per il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, rispetto alle precedenti rilevazioni, relativamente ai centri estivi/dopo scuola il dato del numero dei dipendenti serviti comprende a partire dal 2017 il servizio esterno e il servizio interno.

(segue) Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2021.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	2015	Donne	–	15	
		Uomini	–	10	
	2016	Donne	–	20	
		Uomini	–	15	
	2017	Donne	–	30	
		Uomini	–	18	
	2018	Donne	–	25	
		Uomini	–	16	
	2019	Donne	–	21	
		Uomini	–	15	
	2020	Donne	–	–	
		Uomini	–	–	
	2021	Donne	–	–	–
		Uomini	–	–	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2015	Donne	549	2.041	
		Uomini			
	2016	Donne	489	2.109	
		Uomini			
	2017	Donne	430	1.669	
		Uomini			
	2018	Donne	350	1.750	
		Uomini			
	2019	Donne	332	1.822	
		Uomini			
	2020	Donne	278	–	0
		Uomini			0
	2021	Donne	N.D	N.D.	0
		Uomini			0
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2015	Donne	35	55	
		Uomini	19	22	
	2016	Donne	25	54	
		Uomini	26	24	
	2017	Donne	21	25	
		Uomini	29	47	
	2018	Donne	–	42	
		Uomini	–	32	
	2019	Donne	18	43	
		Uomini	15	26	
	2020	Donne	18	8	
		Uomini	26	8	
	2021	Donne	32	20	
		Uomini	22	17	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2021.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento della pubblica sicurezza	2015	Donne	1.949	–	
		Uomini	899	–	
	2016	Donne	1.852	–	
		Uomini	852	–	
	2017	Donne	1.914	–	
		Uomini	914	–	
	2018	Donne	1.600	–	
		Uomini	764	–	
	2019	Donne	1.494	–	
		Uomini	714	–	
	2020	Donne	1.037	–	
		Uomini	495	–	
	2021	Donne	987	0	N.D
		Uomini	605	0	N.D.
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA - ex 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	14		
		Uomini	0		
	2020	Donne	3		
		Uomini	6		
	2021	Donne	3		
		Uomini	5		
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	2015	Donne	17		
		Uomini	6		
	2016	Donne	11		
		Uomini	11		
	2017	Donne	8		
		Uomini	17		
	2018	Donne	9		
		Uomini	20		
	2019	Donne	10		
		Uomini	16		
	2020	Donne	8		
		Uomini	17		
	2021	Donne	11		
		Uomini	14		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2021.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
MINISTERO DELLA DIFESA ([2])	2015	Donne	229	–	
		Uomini	3.219	–	
	2016	Donne	148	–	
		Uomini	3.219	–	
	2017	Donne	279	–	
		Uomini	3.219	–	
	2018	Donne	279	475	
		Uomini	2.716		
	2019	Donne	256	461	
		Uomini	2.052		
	2020	Donne	117	7	
		Uomini	828	130	
	2021	Donne	110	39	
		Uomini	173	56	
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	2015	Donne	6	23	
		Uomini	3	24	
	2016	Donne	9	21	
		Uomini	6	16	
	2017	Donne	2	20	
		Uomini	3	16	
	2018	Donne	3	17	
		Uomini	11	21	
	2019	Donne	22	10	
		Uomini	19	14	
	2020	Donne	18	–	
		Uomini	6	–	
	2021	Donne	8	0	
		Uomini	6	0	
MINISTERO DELLA SALUTE	2015	Donne	35		
		Uomini	9		
	2016	Donne	33		
		Uomini	9		
	2017	Donne	34		
		Uomini	9		
	2018	Donne	44		
		Uomini	11		
	2019	Donne	37		
		Uomini	13		
	2020	Donne	28		
		Uomini	12		
	2021	Donne	13		
		Uomini	0		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).
[2] Per il Ministero della difesa, relativamente agli asili nido il dato del numero dei dipendenti serviti comprende a partire dal 2020 il personale dell'Arma dei Carabinieri.

Tavola 2.1.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2021.

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 pg 2 (MEF 2120)	70.541,41				
Ministero dell'economia e delle finanze	1234 pg 1	113.994,85			1234 pg 2	9.020,00
	4273 pg 8	3.380,00	4230 pg 8	36.000,00		
Ministero dello sviluppo economico	1376	-	1334 pg 4	-		
Ministero del lavoro e delle politiche sociali						
Ministero della giustizia ([2])	1671 pg 10	212.723,42	**Organizzati dall'Ente di assistenza per il personale dell'Amministrazione penitenziaria SOSPESI NEL 2021 PER EMERGENZA COVID-19**			
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	1306 pg 1	614.736,89	1306 pg 1	19.079,00		
Ministero dell'istruzione	1235	128.373,80				
Ministero dell'università e della ricerca ([1])						

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro. Per dettaglio vedi Appendice II.

[1] Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca riporta che l'asilo nido è In fase di realizzazione.

(segue) Tavola 2.1.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2021.

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 pg 1	1.553.695,00	-	-	-	-
Ministero della transizione ecologica	3462 pg 22	€ 15.162, 68	-	-	-	-
	3481 pg 5	85.661,65				
Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili	1281 pg 1	203.467,35				
Ministero della difesa ([2])	4860 pg 1 (Carabinieri - rimborso rette)	854.372,87				
	2867 pg 1 (Carabinieri - rimborso rette)	74.785,84				
	4860 pg 1	163.046,20				
	4868 pg 1	10.000,00				
	7763 pg 2	15.197,82				
Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali ([2])	1876 pg 09	339.955,85	1879 pg 01	-		
Ministero per i beni e le attività culturali						
Ministero per il turismo						
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo						
Ministero della salute	1201 pg 1	310.202,00				

2.1.5 Iniziative di formazione alla cultura di genere

Ai fini della crescita di una cultura di genere all'interno delle amministrazioni, gli adempimenti previsti dalla circolare sul bilancio di genere dello Stato costituiscono un esercizio fondamentale di *gender mainstreaming*. Tuttavia, solo alcune amministrazioni hanno evidenziato la creazione o l'esistenza di strutture di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere indicate dalle amministrazioni come nel caso del Ministero dell'economia e delle finanze con il Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato [633]; del Ministero della transizione ecologica con la Direzione Generale Risorse umane e Acquisti; dell'Arma dei carabinieri presso il Ministero della difesa che prevede l'Ufficio affari giuridici e condizione militare; del Ministero per le politiche agricole, alimentari e forestali che comunica l'Ufficio AGRET VI della Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali e il Ministero della salute con la Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio. Alcune amministrazioni hanno delineato la realizzazione anche nel corso del 2021 di specifiche iniziative adottate per andare incontro alle necessità di realizzazione e attuazione del bilancio di genere da parte dello Stato. Alcune di queste strutture, pur presentando alcuni aspetti di gestione del personale dell'amministrazione stessa, indicano una sempre maggiore attenzione alle politiche di genere da parte dell'amministrazione e al corrispondente potenziamento della valutazione delle politiche di propria competenza in un'ottica di genere. Si tratta, ad esempio, delle iniziative intraprese dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con gruppi di lavoro orientati all'approfondimento delle tematiche relative al benessere organizzativo e alle misure di conciliazione vita-lavoro, e al monitoraggio delle azioni, dell'Avvocatura dello Stato, del Ministero della transizione ecologica, mentre il Dipartimento per gli affari di giustizia del Ministero della giustizia segnala l'esistenza di un codice disciplinare e l'attività del Comitato per le pari opportunità della polizia penitenziaria istituito presso il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria. Il Ministero dell'economia e delle finanze ha individuato, in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, alcune iniziative volte alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro, aderendo inoltre al Protocollo d'intesa sottoscritto dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia e dalla Rete dei Comitati Unici di Garanzia per contrastare la violenza di genere. Al riguardo, sono stati realizzati, quali momenti di sensibilizzazione e riflessione utili, eventi in materia di pari opportunità nell'ambito del "Ciclo MEF per le persone", fra i quali in particolare il seminario di sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia e il seminario di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, dal titolo "*Non c'è alcun rifugio dentro di me*" .

[633] Con il Decreto Ministeriale del 30 settembre 2021 di individuazione e attribuzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei Dipartimenti del Ministero dell'economia e delle finanze sono state determinate le strutture competenti sul bilancio di genere. Presso il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG) all'interno della Direzione del personale è presente un ufficio che si occupa degli atti di pianificazione e programmazione in materia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, e di modelli e attività finalizzate al pieno rispetto della parità di genere; all'interno della Direzione per la Razionalizzazione della Gestione degli Immobili, degli Acquisti, della Logistica e gli Affari Generali (DRIALAG) è presente un ufficio che si occupa delle attività propedeutiche agli adempimenti facenti capo alla direzione e anche in materia di bilancio di genere attraverso la rilevazione delle specifiche voci di spesa che rientrano nel relativo ambito di pertinenza. Inoltre, presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Ispettorato Generale del Bilancio, viene svolta l'attività di analisi e valutazione delle politiche adottate sul bilancio di genere e la predisposizione della relazione annuale per il Parlamento.

Nel 2021 quasi tutte le amministrazioni hanno offerto corsi di formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere. Quelli comuni a più amministrazioni hanno riguardato: la violenza di genere, lo *smart working*[634], il benessere lavorativo, il bilancio di genere e il *Diversity Management* nella Pubblica Amministrazione. Ad eccezione dei Corpi di polizia e dei dirigenti del Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale, sono principalmente le donne a prendere parte a tali attività e la formazione è nella maggior parte dei casi organizzata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Rispetto all'anno precedente, un numero maggiore[635] di personale non dirigenziale (funzionari e altro personale[636]) ha preso parte alle attività formative.

Nel **Ministero dell'economia e delle finanze** rispetto al 2020, si osserva un aumento alla partecipazione alla formazione di genere del personale dirigente (da 86 a 236 donne e da 68 a 268 uomini) e una rilevante crescita tra i funzionari maschi (da 344 a 568 uomini), una diminuzione tra le donne funzionarie (da 617 a 326 donne) e nell'ambito dell'altro personale (da 441 a 148 donne e da 273 a 233 uomini). Similmente nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** scende il numero di dirigenti partecipanti da 10 nel 2020 (10 donne) a 3 dirigenti (1 donna e 2 uomini) nel 2021, mentre aumenta il numero totale tra funzionari e altro personale (87 donne e 57 uomini nel 2021 rispetto a 79 donne e 25 uomini nell'anno precedente).

Al contrario, nel **Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale** tra il 2020 e il 2021 la partecipazione alla formazione di genere tra i dirigenti di entrambi i sessi è diminuita (da 67 a 31 donne e da 143 a 89 uomini) mentre sempre nel 2021 si è avuto il maggior coinvolgimento dei discenti funzionari donne tra i partecipanti (164 donne e 86 uomini). Il Ministero della difesa, nello specifico **l'Arma dei carabinieri**, nel 2021 ha previsto corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri focalizzati sul contrasto alla violenza di genere che hanno visto la partecipazione di 2.189 uomini e 383 donne.

Nel Dipartimento della polizia penitenziaria, afferente al **Ministero della giustizia**, nel 2021 si registra una rappresentanza femminile alle iniziative di formazione superiore a quella maschile, con un aumento per le donne (da 398 nel 2020 a 3.976 nel 2021) e una diminuzione per gli uomini (da 1.645 nel 2020 a 622 nel 2021). Il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del **Ministero dell'interno** evidenzia che nel 2021 sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità con la partecipazione di 44 dirigenti (22 uomini e 22 donne).

Si evidenza per la Presidenza del Consiglio dei Ministri nel corso del 2021 una rilevante partecipazione di donne in formazione specifica su tematiche di genere pari a 361 (19 dirigenti, 192 funzionari, 150 relativamente ad altro personale) superiore a quella degli uomini pari complessivamente a 159 unità di personale (11 dirigenti, 72 funzionari, 76 relativamente ad altro personale). Per quanto riguarda il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili che nel 2020 aveva avuto una sola funzionaria partecipante a iniziative su tematiche di genere, nel 2021 si

[634] Cfr. il paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)" di questa relazione.

[635] L'aumento dei fruitori delle attività formative potrebbe essere legato anche all'erogazione dei corsi in modalità *online* considerando che tale modalità permette di avere un maggior numero di partecipanti rispetto ai corsi in presenza e che risulta più facile da conciliare con il lavoro reso in *smart working*.

[636] Nell'Altro Personale sono considerate alcune particolari figure professionali che hanno rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, come i supplenti della Scuola e degli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM), ovvero che non rientrano nelle categorie contrattuali del pubblico impiego, ricomprendendo in questa definizione anche il personale disciplinato da norme di diritto pubblico (ad esempio: direttori generali, contrattisti, volontari e allievi delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia).

è registrato un aumento generalizzato della partecipazione sia femminile che maschile con quella femminile pari a 31 unità di personale (3 dirigenti, 22 funzionari, 6 relativamente ad altro personale) risultante superiore a quella degli uomini con 20 unità di personale (6 dirigenti, 12 funzionari, 2 relativamente ad altro personale). Il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali ha avuto 2 donne partecipanti rispetto al 2020 con 4 donne partecipanti; il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, con 10 persone partecipanti esclusivamente tra i funzionari (6 donne e 4 uomini) rispetto al 2020 – che ha visto partecipare solo funzionari – pari a 15 funzionari (10 donne e 5 uomini). (Tavola 2.1.5.1).

Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2021.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Presidenza del Consiglio dei Ministri	N. Dirigenti	9	5	116	94	1	–	–	–	–	–	19	11	Partecipazione a vari corsi con oggetto temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere: - Pari opportunità e genitorialità - Mobbing profili normativi - Mobbing: straining, stalking, discriminazioni e violenza di genere - aspetti psicosociali - Politiche di genere: etimologia e bilanci - Etica e comportamenti nella PA - Violenza di genere e stalking - Benessere organizzativo, stress e burn out. Strategie di work life balance - Le politiche del welfare occupazionale - Diversity management per l'inclusione e la valorizzazione delle differenze"
	N. Funzionari	11	5	215	84	2	–	1	–	1	–	192	72	
	N. Altro personale	–	–	163	47	–	–	–	–	–	–	150	76	
Ministero dell'economia e delle finanze (1)	N. Dirigenti	6	3	70	60	2	-	115	88	86	68	236	268	Partecipazione a corsi quali: - Benessere lavorativo - Cyber Security - Awareness 2020. Iniziativa cofinanziata dall'Unione Europea. Primi 6 moduli (svolti nel 2020) di 12 - Cybersicurezza, informazione e diffamazione in rete - Diversity management differenze di genere nella Pubblica Amministrazione - Etica e comportamenti nella PA - Gestione della disabilità e della diversità - Gestire le persone: politiche e strumenti - Il bilancio di genere - Il Cug da adempimento a investimento - Programma Smartaplab - Smart working
	N. Funzionari	2	–	198	78	15	4	177	66	617	344	326	568	
	N. Altro personale	–	–	175	62	5	4	136	74	441	273	148	233	
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	N. Dirigenti	62	34	3	-	1	–	11	8	10	–	1	2	Corsi realizzati prevalentemente attraverso la SNA e secondariamente realizzati attraverso altri soggetti formatori privati su tematiche attinenti al bilancio di genere, smart working, trasformazione digitale, gestione delle persone, valorizzazione del benessere lavorativo.
	N. Funzionari	14	2	19	4	8	2	5	0	52	14	9	7	
	N. Altro personale	–	–	1	–	–	–	0	0	27	11	78	50	

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 dell'Avvocatura dello Stato.

(segue) Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2021.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero della giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	N. Dirigenti			–	–	3	–	8	6	–	–	21	3	Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità e violenza di genere rivolte al personale del Corpo di Polizia Penitenziaria sia in corsi di ingresso che di avanzamento. Capitolo di bilancio 1671/27 € 27.000
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	–	–	40	20	
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	398	1.645	3.915	599	
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	67	143	31	89	
	N. Funzionari			1	–	–	–	31	32	52	33	164	86	
	N. Altro personale			–	–	–	–	–	–	–	–			
Ministero dell'istruzione	N. Dirigenti													
	N. Funzionari													
	N. Altro personale													
Ministero dell'università e della ricerca	N. Dirigenti											1	-	
	N. Funzionari											-	-	
	N. Altro personale											-	-	
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	N. Dirigenti					1	–	–	–	1				
	N. Funzionari					–	–	–	–	5				
	N. Altro personale					1	–	–	–	6				

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2021.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero dell'interno	N. Dirigenti			–	–	30	32	–	–	N.D.	N.D.	22	22	
	N. Funzionari			–	–	5	4	13	56	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	
	N. Altro personale			1.205	8.452	1.350	6.840	2.614	12.143	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	
Ministero della Transizione ecologica	N. Dirigenti					1	2	–	–	–	–	1	-	
	N. Funzionari					62	27	–	–	1	–	-	1	
	N. Altro personale					34	19	–	–	–	–	-	-	
Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili	N. Dirigenti									–	–	3	6	
	N. Funzionari									1	1	22	12	
	N. Altro personale									–	–	6	2	
Ministero della Difesa - Arma dei Carabinieri	N. Dirigenti			–	–	–	–	–	–	–	–			Per l'anno 2021 si fa riferimento ai corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri focalizzati sulla "*Tutela delle donne e della loro salute. Formazione e addestramento del personale dell'Arma per accrescere la conoscenza sul fenomeno della violenza di genere*".
	N. Funzionari			–	–	–	–	2	6	4	36	3	51	
	N. Altro personale			–	–	–	–	14	60	927	4.082	383	2.189	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2021.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Iniziative e finanziamento formazione nel 2020
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero della Difesa - Direzione Generale per il Personale civile	N. Dirigenti									1	–			
	N. Funzionari									1	–			
	N. Altro personale									–	–			
Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali	N. Dirigenti					1	–	0	0	1	0	1	0	
	N. Funzionari					3	1	0	0	0	0	1	0	
	N. Altro personale					4	–	0	0	3	0	0	0	
Ministero della Cultura	N. Dirigenti											0	0	Corsi di formazione organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari											6	4	
	N. Altro personale											0	0	
Ministero per il turismo	N. Dirigenti													
	N. Funzionari													
	N. Altro personale													
Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo	N. Dirigenti					1	–	–	–	–	–	-	-	
	N. Funzionari					10	2	–	–	10	5	*6*	*4*	
	N. Altro personale					–	–	–	–	–	–	-	-	
Ministero della Salute	N. Dirigenti					19	3	–	–	–	–	–	–	
	N. Funzionari					108	19	2	1	3	–	–	–	
	N. Altro personale					–	–	3	0	1	–	–	–	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

2.1.6 Piano triennale di azioni positive

Il "Piano triennale di azioni positive" è un documento di pianificazione e programmazione che le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Consiste nell'individuazione di iniziative in grado di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate i piani, tra l'altro, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Il Piano Triennale delle azioni positive, in coerenza con la normativa di riferimento, si va ad incanalare nel solco dei profondi cambiamenti provenienti dall'adozione di misure favorevoli al benessere ed alla valorizzazione delle risorse umane, promotore di una cultura dell'equità e indirizzato ad una rinnovata responsabilità dirigenziale[637].

La Direttiva n. 2 del 2019 del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha richiamato l'attenzione sull'obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre tali Piani. I Piani devono essere aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno e diffusi sui siti internet delle amministrazioni (Tavola 2.1.6.1) in ragione del collegamento con il ciclo della performance anche come allegato al Piano della *performance*. In caso di mancata predisposizione degli stessi, si ribadisce il divieto ad assumere nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette.

In linea generale, le amministrazioni hanno indicato le principali politiche previste nel proprio Piano indirizzate a favorire un miglior benessere lavorativo e la conciliazione tra vita professionale e privata; promuovere la cultura di genere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, molestia e/o violenza di genere; garantire la piena realizzazione del principio delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella formazione professionale valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia sensibilizzando il personale sulle funzione riconosciute dal legislatore al CUG[638]. Alcune amministrazioni hanno riportato nel questionario l'indicazione e collegamento ipertestuale al Piano triennale di azioni positive con riguardo al triennio 2020-2022[639].

In particolare, la Presidenza del Consiglio dei Ministri riporta nel questionario il riferimento ipertestuale al Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020-2022 così come riportato nella sezione amministrazione trasparente[640]; nel Piano si propone di adottare nel corso del triennio

[637] Il CUG come previsto dall'art. 57 del D.lgs. n. 198/2006 rappresenta l'organismo deputato ad agire e vigilare per il rispetto del principio delle pari opportunità nell'ambito di ciascuna amministrazione. In base a quanto previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato, il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi (tra cui pareri su piani di formazione e criteri di valutazione del personale) e di verifica sui risultati delle azioni promosse.

[638] Al CUG è affidato il compito di elaborare una "Relazione di monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del PTAP" da inoltrare agli organi di vertice. A seguito della su menzionata Direttiva 2/2019, a partire dal 2019 il monitoraggio diviene parte integrante di un altro documento di competenza del CUG che è la "Relazione annuale sullo stato del personale".

[639] Cfr. Piano delle Azioni Positive del Presidenza del Consiglio dei Ministri sul sito del PdCM sezione Amministrazione Trasparente: http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf.

[640] All'interno del Piano si evidenzia che sebbene impostato su un periodo triennale, il PAP 2020-2022 costituisce un documento aperto a eventuali adeguamenti ed attualizzazioni e che l'individuazione delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi dei dati statistici relativi alla situazione del personale in servizio in Presidenza del

in questione azioni per la redazione del "Bilancio di genere", in materia di pari opportunità; uno studio sulla redazione della "Carta della Conciliazione", attinente agli aspetti della conciliazione tra vita privata e professionale, quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto[641].

Si fa presente che anche il Piano di azioni positive del **Ministero dell'economia e delle finanze** si riferisce al triennio 2020-2022[642] così come riportato sul sito del Ministero[643]. Nel questionario compilato si segnala che è stato effettuato un aggiornamento, analisi e progettazione di possibili azioni volte alla risoluzione di criticità e monitoraggio dei risultati delle azioni e degli interventi posti in essere; tra queste, lo studio di fattibilità per l'istituzione di uno sportello/nucleo di ascolto, nonché l'intensificazione dei cicli formativi e seminari sulla lotta alla violenza di genere, anche in ambito lavorativo[644]- e il monitoraggio delle attività svolte; l'attivazione, con il supporto del CUG, di strumenti di ascolto e mediazione sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro; alcune iniziative di carattere informativo e di comunicazione e promozione e diffusione della sensibilità di genere[645]. Nell'ambito delle attività per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione è stato avviato uno studio finalizzato all'individuazione di clausole premiali da poter inserire nei bandi di contratti pubblici, negli avvisi e negli inviti, e nei capitolati di appalti pubblici e con relativo monitoraggio in attuazione dell'art. 47 del decreto-legge n. 77 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 108 del 2021. Sono stati erogati, nell'arco dell'anno, corsi sui temi specifici legati alla sensibilizzazione del management sulla cultura della parità e sulla comunicazione di genere. È stata avviata, inoltre, al fine di favorire la diffusione della cultura della pari opportunità, la prassi relativa all'impiego del linguaggio e alla prospettiva di genere nella stesura dei principali documenti amministrativi. Nel 2021, nell'ambito delle iniziative per il benessere organizzativo e l'inclusività, l'Amministrazione, al fine di favorire la prevenzione e la salute delle dipendenti del MEF ha promosso l'iniziativa di sensibilizzazione per la prevenzione oncologica [646]destinata ad un pubblico femminile, diretta ad offrire un servizio di prestazioni cliniche e diagnostiche. Il **Dipartimento dell'Avvocatura dello Stato** prevede nell'ambito Piano triennale 2021-2023 di azioni positive, quale specifica sezione del Piano della performance per il triennio, tra le altre misure, la partecipazione del personale togato e del personale amministrativo ai corsi di formazione dedicati

Consiglio consolidati al 31 dicembre 2019. Si sottolinea sempre nel Piano che questi dati, unitamente ad altri strumenti quali, ad esempio, le indagini conoscitive sulle esigenze del personale, costituiscono un parametro fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto gli eventuali aggiustamenti che si rivelassero necessari.

[641] È altresì previsto, tra le varie azioni, lo studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.

[642] Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero dell'economia e delle finanze pubblicato sul sito del Mef sezione Amministrazione Trasparente:
https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/dati_ulteriori/pianoTri.html .

[643] Si fa presente che il CUG ha effettuato per il 2021 il monitoraggio e la relazione sulle attività e gli obiettivi considerati nel Piano triennale 2020-2022.

[644] In questo caso, si ricorda il seminario di sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia e il seminario di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, dal titolo "Non c'è alcun rifugio dentro di me" già citato nel paragrafo 2.1.4.

[645] È stato redatto uno schema di "Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche" posto all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia.

[646] Questa attività di monitoraggio e screening oncologico, destinato ad un pubblico femminile, è stato affidato alla ONLUS Susan G. Komen Italia, nell'ambito dell'iniziativa "Carovana della Prevenzione MEF", in considerazione della particolare esperienza, capacità professionale, affidabilità dimostrata in altri progetti analoghi organizzati sotto il patrocinio del Ministero della Salute e dell'Istituto Superiore di Sanità.

a temi riguardanti le pari opportunità a promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la promozione dello sviluppo professionale del personale e valorizzazione delle competenze attraverso l'applicazione degli opportuni istituti contrattuali e l'adeguamento alle nuove misure organizzative prevista dal POLA per il passaggio dalla modalità di lavoro agile della fase emergenziale a quella ordinaria.

Il **Ministero dello sviluppo economico** prevede una serie di attività e di obiettivi nell'ambito del Piano triennale delle azioni positive 2020-2022, ma non ha effettuato un aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive come emerge dalla sezione Amministrazione trasparente[647]. Il Ministero ha posto, nell'analisi dei fabbisogni e criticità della propria amministrazione effettuata nell'ambito del Piano, come obiettivi principali l'adozione di strumenti di gestione del personale che rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità, di piani di sviluppo professionale indirizzati a tutto il personale; l'attuazione di piani di reinserimento e coinvolgimento del personale assente per lunghi periodi; l'individuazione di figure di tutor in accompagnamento al personale che rientra in servizio da lunghi periodi di assenza attraverso anche lo sportello unico[648]. Vengono nel Piano evidenziate anche una serie di criticità legate al rispetto della tempistica di invio al CUG dei dati statistici utili alla Relazione sulla situazione del personale elaborata dal CUG; una scarsa sensibilità nei confronti della elaborazione di ulteriori dati statistici utili alla redazione di un bilancio di genere interno; una carenza nella condivisione con il CUG dei risultati statistici dell'attività dello sportello di ascolto. Per il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** si evidenzia l'aggiornamento del Piano delle azioni 2021-2023 che insiste su un adeguamento delle attuali modalità di lavoro in un'ottica di promozione culturale e organizzativa tramite l'uso delle tecnologie, e su una promozione della conciliazione tra vita e lavoro attraverso strumenti di flessibilità lavorativa, in linea con quanto previsto dall'azione positiva n. 3 del Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023[649]. In particolare, l'amministrazione ha previsto la programmazione e realizzazione di iniziative formative dirette al personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, in materia di benessere organizzativo e pari opportunità nel quadro di percorsi formativi erogati sia dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) che dalla Presidenza del Consiglio dei ministri. Sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere è stata messa in opera un'attività di sensibilizzazione da parte delle singole direzioni del dicastero nei confronti proprio personale sull'utilizzazione del sito web istituzionale e intranet per l'aggiornamento normativo sulle tematiche delle pari opportunità e buone prassi lavorative[650].

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** ha incluso nel proprio Piano triennale 2021-2023, tra le altre cose, misure atte a promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione ed attuazione delle *policies*, delle

[647] Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero dello sviluppo economico pubblicato sul sito del Mise sezione Amministrazione Trasparente: https://www.mise.gov.it/index.php/it/ministero/organismi/comitato-unico-di-garanzia/piano-triennale-azioni-poisitive.

[648] Questo percorso di accompagnamento viene fatto anche attraverso le azioni dello Sportello di Ascolto finalizzato alla consulenza psicologica, al contenimento del rischio di esclusione sociale e dei conflitti, nonché al bilancio delle competenze unitamente al sostegno nella individuazione delle migliori strategie di valorizzazione delle competenze.

[649] Si evidenzia che l'intervento in questione è stato inserito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito delle azioni raccolte nella sezione II del questionario relativo alle politiche settoriali dell'amministrazione; in realtà l'azione rientrerebbe all'interno delle politiche del personale dell'amministrazione previste nella sezione I del questionario.

[650] La Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha partecipato attivamente al gruppo di esperti europei per il recepimento della Direttiva UE 2019/1158 c.d. "direttiva Work life balance" e ha, altresì, dato inizio alla procedura di ratifica della Convenzione OIL n. 190 per la prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro nonché curato la pubblicazione della stessa sul sito web del Ministero e sulla Intranet.

diverse implicazioni per uomini e donne facendo in modo che entrambi possano trarne uguali benefici permettendo l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, attraverso l'accesso ai servizi sociali attualmente offerti dal Ministero a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi scuola estivi e con misure di modernizzazione dei metodi di lavoro. L'attuazione di promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione è effettuata attraverso l'applicazione del principio dell'uguaglianza tra generi ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione in materia di qualificazione professionale, di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi[651].

Inoltre il Ministero promuove il benessere organizzativo attraverso la piena integrazione del personale e l'adeguamento delle competenze; incoraggia la partecipazione del personale disabile attraverso attività di formazione dedicate; supporta lo sviluppo delle capacità relazionali dei lavoratori, per aumentare la motivazione e partecipazione, anche attraverso la valorizzazione delle attività del CUG e dello sportello di ascolto favorendo il dialogo con la rete dei CUG e con le associazioni interne al MAECI; sviluppa e incoraggia l'uso in tutti i documenti amministrativi di un lessico non discriminatorio ed inclusivo.

Il **Ministero dell'istruzione** ha proseguito l'attività in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano di azioni positive 2021-2023[652] relativamente alla diffusione della cultura della parità di genere e per diffondere e migliorare la cultura sulle tematiche di genere, attraverso la realizzazione di percorsi informativi e formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, sempre con l'ausilio del CUG per supportare il personale dipendente e gestire nel modo più adeguato e tempestivo possibile le segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing.

Anche il Ministero dell'università e della ricerca[653] nelle more dell'adozione dei regolamenti di riorganizzazione degli uffici del Ministero ha predisposto, nella prima metà del 2021, il Piano triennale 2021-2023 di Azioni positive, in relazione alla missione e agli obiettivi strategici del neo Dicastero. Le azioni individuate nel Piano sono volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo. Il Ministero, nel triennio 2021-2023, prevede il proprio impegno nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, anche con il supporto del CUG. In sostanza i principali obiettivi prefissati dal Ministero sono i seguenti: i) riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; ii) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro; iii) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti

[651] Per le posizioni apicali e sub-apicali l'amministrazione è impegnata a ridurre sempre più il divario di genere, tenendo sempre conto del numero di donne e di uomini presenti nei ruoli diplomatici e dirigenziali e nel rispetto di quanto previsto dal D.P.R. 18/67.

[652] Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero dell'istruzione pubblicato sul sito del Ministero sezione Amministrazione Trasparente: https://www.miur.gov.it/documents/20182/5385739/MI_PIANO+AZIONI+POSITIVE+2021+2023.pdf/52bd7207-a9c0-dc49-bf89-a23079d4df85?version=1.0&t=1621253977873 .

[653] Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero dell'università e della ricerca pubblicato sul sito del Ministero sezione Amministrazione Trasparente: https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/m_pi/2021-2023/piano_azioni_positive_m_pi-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf.

ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza.[654]

Il **Ministero dell'interno** ha indicato il Piano di azioni positive con gli aggiornamenti per il triennio 2021-2023, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019. Nel Piano si pone l'attenzione ad iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì a migliorare la situazione della donna lavoratrice. L'orientamento alle politiche di genere è in tutti gli obiettivi del Piano e non solo in quelli relativi al welfare o riguardanti più da vicino le donne. Per questo motivo, anche il tema dello smart working e quello del sostegno ai dipendenti viene affrontato nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alla piena ed effettiva parità di opportunità. Il Ministero ha messo in atto alcuni progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, e proseguito l'attività di individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli uffici centrali e periferici. Ha poi realizzato, con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, attività formative destinate al personale civile, orientate alla cultura di genere - con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità - e alle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.

Per il 2021 il **Ministero della transizione ecologica** riporta nel Piano delle azioni positive 2020-2022, tra le altre iniziative, la messa in atto di azioni positive non solo intese come mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma anche per promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro e favorire l'inclusione lavorativa e sociale[655]. In tale contesto, gli obiettivi di benessere organizzativo vengono realizzati attraverso un ambiente di lavoro accogliente e una migliore organizzazione del lavoro assicurando l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, valorizzando la formazione. Inoltre, si è dato risalto al ruolo e all'attività del CUG per garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, e promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, anche attraverso la presentazione del bilancio di genere.

Anche il **Ministero della difesa** nel suo Piano delle azioni 2020-2022 propone un quadro definitorio di obiettivi e attività convergenti verso misure riflettenti un benessere organizzativo e la diffusione di una cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. E la concretizzazione delle azioni rivolte al miglioramento del benessere organizzativo possono essere ricondotte a misure di gestione delle risorse umane e di strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità attraverso l'adozione del codice etico[656], l'istituzione del Consigliere/a di Fiducia che è

[654] A tal proposito, si menziona il Piano Triennale della Formazione, relativo al triennio 2020-2022 formulato per l'ex Miur e in corso di perfezionamento quello del 2021-2023, che - in osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70, sul "Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione" - rappresenta il principale strumento di programmazione e di governo della formazione del personale. In esso vengono rappresentate le esigenze formative relative al prossimo triennio, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del citato D.P.R., nonché le esigenze programmatiche e di sviluppo che si intendono perseguire nell'ambito della formazione del personale del Ministero dell'università e della ricerca.

[655] In questo contesto, il Mite ha promosso politiche di supporto al CUG, con la cui collaborazione ha emanato nel 2017 il "Codice di condotta per la tutela e la qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali" con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto. Ha, poi, nominato nel 2018 i consulenti per lo sportello di ascolto e il Consigliere di fiducia, per riservare, come riportato nel Piano della Performance 2019-2021, una crescente attenzione specifica alle istanze di assistenza, consulenza e supporto ai dipendenti, motivate da stati di disagio in ambito lavorativo e relazionale, con l'obiettivo di affrontare criticità e situazioni di malessere psico-fisico.

[656] Il codice etico prevede l'integrazione del codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali con l'ausilio di strumenti di prevenzione riconducibili ad ogni forma di disagio lavorativo e psichico.

il primario strumento di attuazione del codice etico[657], una banca dati sulle competenze professionali e formative[658], l'indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo[659], studi di fattibilità di ascolto organizzato e verificando situazioni di criticità per il personale disabile e del personale transitato dai ruoli militari. Le modalità di conciliazione di vita e lavoro sono poste realizzando misure di lavoro agile, studio delle esigenze di cura e assistenza e delle persone anziane presenti nelle famiglie dei dipendenti.

L'amministrazione ha stabilito una serie di attività e processi per far si che la formazione e la comunicazione diventino un elemento centrale dello sviluppo e dell'organizzazione del personale con la promozioni di corsi di formazione differenziati in base alla qualifica e alle esigenze del ruolo.

La sensibilizzazione ai temi delle pari opportunità e parità di accesso avviene principalmente con una formazione specifica per i dirigenti e attraverso corsi formativi obbligatori sul contrasto a ogni forma di violenza psicofisica.

Il **Ministero per le politiche agricole, alimentari e forestali** evidenzia un "Piano Azioni Positive 2019-2021", così come riportato nel questionario e sul sito del Ministero[660], con un'attenzione particolare posta sulla necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale in unione con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie in termini di benessere organizzativo. In particolare, le proposte del Piano prevedono un intervento nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per dare attuazione a tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro agile, di lavoro flessibile e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Dal punto di vista delle politiche di reclutamento e gestione del personale le azioni sono indirizzate verso un rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere. E in secondo luogo, attraverso l'attuazione del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento e curando i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali secondo principi di pari opportunità[661]. Inoltre, si effettua un monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, con le rispettive indennità, e delle posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG[662]. Un ultimo elemento dell'attività di attenuazione o eliminazione di differenze di genere è da ricercarsi nella diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l'organizzazione di eventi dedicati al tema per tutte le articolazioni e strutture amministrative.

[657] Il Consigliere/a è unico/a per tutto il Ministero della Difesa e a supporto di questa figura si prevede l'istituzione di un ufficio di staff.

[658] Il CUG e il Consigliere/a raccolgono in una banca dati le informazioni curriculari di tutto il personale civile relativamente ai titoli di studio e alle esperienze effettuate in altri ambiti.

[659] Questa analisi viene realizzata attraverso la somministrazione di questionari e di focus group.

[660] Cfr. https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9617 . Il Piano delle azioni positive è stato pubblicato con decreto ministeriale del 02/12/2020.

[661] Si veda per questo l'art. 19, commi 4-bis e 5- ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; l'art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; l'art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015).

[662] Inoltre, sono state adottate misure e iniziative atte a favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi, tenendo conto, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

Il **Ministero della cultura** sottolinea nel proprio Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, che l'obiettivo primario è il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media dell'organico. Le proposte ivi indicate sono mirate sia a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro. Le principali azioni positive previste dal Piano e realizzate nel 2021 sono la promozione di iniziative di prevenzione e screening portate avanti con il rinnovo dell'Atto d'Intesa della durata triennale con l'Associazione Susan G. Komen Italia. Le azioni favorevoli al raggiungimento di un equilibrio tra vita e lavoro sono determinate da un'organizzazione del tempo di lavoro efficiente e compatibile da parte dei responsabili delle varie strutture favorendo alcune soluzioni di mobilità dei lavoratori[663]. Per quanto riguarda lo smart working l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il lavoro agile e il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione e in adempimento a quanto previsto dall'art. 263 del d.l n. 34/2020 ha redatto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)[664].

Il **Ministero del Turismo** istituito con Dl 22/2021, nel primo periodo, ha continuato ad applicare per i dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del Mibact, le disposizioni operative da questa adottate.

Il **Ministero della salute**[665], conferma gli obiettivi generali che il Piano triennale delle azioni positive intende raggiungere in continuità con il precedente Piano e si impegna a favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare (asilo nido aziendale, soluzioni per la mobilità, parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e parcheggi "Rosa", orario di servizio improntato a flessibilità in entrata e in uscita, telelavoro); a promuovere il benessere organizzativo e individuale (sportello di ascolto, misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità); a promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato; nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti (accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità con l'implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning e promozione di stili di vita attivi).

[663] L'Amministrazione ha proceduto alla nomina del Mobility manager nel 2016. E per la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), è stata predisposta la nomina del Mobility manager e del gruppo di lavoro che collaborerà in staff per la predisposizione del Piano. In particolare, il Mobility manager nominato, con D.D. DG-OR rep. n. 2173 del 12 novembre 2021, ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile relativamente alla sede istituzionale.

[664] Nel 2021 è stato istituito presso il MiC, l'Osservatorio per la parità di genere composto da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero - con il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero.

[665] Cfr. Piano delle Azioni Positive del Ministero della salute pubblicato sul sito del Ministero sezione Amministrazione Trasparente:
https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=3027

Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2021
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf	Nel Piano sono state introdotte nuove azioni, quali, in materia di pari opportunità, la redazione del "bilancio di genere", declinazione di genere del c.d. "bilancio sociale", e per quanto attiene agli aspetti della conciliazione vita/lavoro, lo studio sulla redazione della "Carta della Conciliazione", previsto dalla direttiva del 26 giugno 2019 sul ruolo dei Comitati unici di Garanzia quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale	https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/dati_ulteriori/pianoTri.html	Aggiornamento, analisi e progettazione di possibili azioni volte alla risoluzione di criticità e monitoraggio dei risultati delle azioni e degli interventi posti in essere
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avvocatura Generale dello Stato	http://www.avvocaturastato.it/files/file/trasparenza/performance/DAG_2021_160_Adozione%20PP_PTAP_POLA.firmato.pdf	1) Partecipazione del personale togato e del personale amministrativo che ne faccia richiesta ai corsi di formazione dedicati; 2) Promozione dello sviluppo professionale del personale e valorizzazione delle competenze attraverso l'applicazione degli opportuni istituti contrattuali; 3) Adeguamento alle nuove misure organizzative prevista dal POLA per il passaggio dalla modalità di lavoro agile della fase emergenziale a quella ordinaria; 4) Compilazione e trasmissione al C.U.G. del format n. 1 di cui alla direttiva n. 2/2019, con i dati relativi all'anno 2020.
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/PTAP_2020_2022_atto_definitivo_FIRMATO_28-07-2020.pdf	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2021
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2021/DM-23-del-04022021-Piano-azioni-Positive.pdf	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA		
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2021/02/piano_triennale_di_azioni_positive_2021_-_2023.pdf	Le attività orientate alla promozione delle pari opportunità ono illustrate nella sezione “benessere organizzativo e sicurezza”:

Fonte: Questionario Politiche del personale dell’amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2021
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	https://www.miur.gov.it/documents/20182/5385739/MI_PIANO+AZIONI+POSITIVE+2021+2023.pdf/52bd7207-a9c0-dc49-bf89-a23079d4df85?version=1.0&t=1621253977873	In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano di azioni positive 2020-2022 relativamente alla diffusione della cultura della parità di genere e per diffondere e migliorare la cultura sulle tematiche di genere, di seguito si elencano azioni da mettere in campo per perseguire gli obiettivi concernenti la formazione/sensibilizzazione/comunicazione: - Realizzare percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, sempre con il supporta del CUG; - Effettuare in modo continuativo e programmato iniziative di sostegno ed affiancamento a personale con disabilità, al rientro dalla maternità o dopo lunghe assenze derivanti da esigenze familiari o personali; - Realizzare corsi di formazione/informazione sul codice di comportamento, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori; - Integrare i contenuti dei corsi sulla sicurezza anche in ottica di genere, ed in particolare sui fattori organizzativi rilevanti nel determinare pericoli diversi per donne e uomini, sulle variabili di genere nell'esposizione ai rischi e negli esiti di salute, sull'appropriatezza delle misure di prevenzione e protezione in ottica di genere, sugli aspetti normativi di rappresentanza dei lavoratori anche in ottica di genere. - Realizzare attività formative e/o focus group finalizzati alla "gestione dei conflitti"; - Realizzare giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione e sulla cultura di genere.
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/m_pi/2021-2023/piano_azioni_positive_m_pi-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf	Nelle more dell'adozione dei provvedimenti e delle nomine dei responsabili dei nuovi Uffici, in particolare nelle more dell'adozione dei regolamenti di riorganizzazione degli uffici del Ministero si era reso necessario predisporre, nella prima metà del 2021, il Piano triennale 2021-2023 di Azioni positive relativo al Ministero dell'università e della ricerca. Si è programmato di aggiornare il PTAP nel corso del 2022, in modo autonomo dal MUR, aggiornando le azioni positive da inserire anche nel bilancio di genere per il triennio 2022-2024, in relazione alla mission e alla vision del neo Dicastero.
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	Obiettivo n. 1 Intraprendere iniziative con imprese commerciali indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Obiettivo n. 2 Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Obiettivo n. 3 Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici. Obiettivo n. 4 Definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA - ex MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano_triennale_azioni_positive_2020-2022.pdf	• Espletamento procedure progressioni verticali dalla II alla III area per personale di ruolo. • Adozione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. • Monitoraggio grado di soddisfazione dei genitori sull'offerta educativa del nido • Ampliamento fascia di flessibilità oraria in ingresso. • Implementazione lavoro agile

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2021
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI		
MINISTERO DELLA DIFESA	www.difesa.it	Azioni realizzate e risultati raggiunti nel 2021: - Diffusione dell'informazione sull'esistenza del CUG e sulle azioni positive ad esso riferibili; - Coinvolgimento dei membri del CUG alle riunioni e contrattazioni sindacali; - Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto; - Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo; - Redazione del Bilancio di Genere; - Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9617	L'obiettivo del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere. In generale, la strategia sottesa alle azioni positive delineate è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tale ambito, si individuano strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione. L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi della proposta di Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. In tale contesto, nel PTAP si propone che il Mipaaf si ponga l'obiettivo di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, mediante la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e secondo quanto stabilito dalla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, in modo tale che diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2021
MINISTERO DELLA CULTURA	https://www.beniculturali.it/comunicato/circolare-n-39-dg-or-piano-triennale-delle-azioni-positive-2021-2023	Nel Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, obiettivo primario di questa Amministrazione era il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media dell'organico. Le proposte ivi indicate erano mirate sia a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro. Principali azioni positive previste dal Piano e realizzate nel 2021: • Promozione di iniziative di prevenzione e screening L'Amministrazione, il 19 maggio 2021, ha rinnovato l'Atto d'Intesa della durata triennale con l'Associazione Susan G. Komen Italia, recante "L'arte per la prevenzione e la ricerca". Nell'ambito del suddetto accordo è stata presentata nella sede istituzionale del Ministero, l'edizione 2021 di The Race for the cure, la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che si è svolta ad ottobre con il programma delle attività di tutela della salute femminile. Inoltre, in base all'accordo è stato garantito l'ingresso gratuito ai partecipanti all'evento "Race for the cure", in 18 musei statali della capitale e nei parchi archeologici. • Mobility manager Data l'importanza della figura in argomento, l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della medesima già nel 2016. Per la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), è stata predisposta la nomina del Mobility manager e del gruppo di lavoro che collaborerà in staff per la predisposizione del Piano. Tenuto conto delle prescrizioni normative in merito, gli Istituti e i luoghi della cultura diffusi capillarmente sul territorio provvederanno autonomamente all'assolvimento dell'obbligo in parola. In particolare, il Mobility manager nominato, con D.D. DG-OR rep. n. 2173 del 12 novembre 2021, ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile relativamente alla sede del Collegio Romano, sita in Roma. Presso l'Amministrazione - oltre il Mobility manager responsabile per la sede di via del Collegio romano - è stato nominato un responsabile della mobilità aziendale anche presso la Direzione generale Archeologia, belle arti e paesaggio, per quanto attiene la sede di via di San Michele, n. 22, sita in Roma. Il Mobility manager – in particolare - è incaricato della redazione, adeguamento e verifica dell'attuazione del piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale"., di cui all'articolo 229 comma 4 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e s.m.i.. L'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione del Piano degli PSCL relativamente alla sede del Collegio Romano, il 30 dicembre 2021, con il D.D. n. 2608/2021. • Smart working La disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. L'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il lavoro agile e il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con DPCM del 23 settembre 2021, e alle relative linee guida rivolte alle PP.AA. e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, nonché della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante "Lavoro agile", pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022. Infine, l'Amministrazione - in adempimento a quanto previsto dall'art. 263 del d.l n. 34/2020 ha redatto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). • Osservatorio per la parità di genere Con il D.M. n. 387/2021 è stato istituito presso il MiC, l'Osservatorio per la parità di genere composto da da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero - che avranno il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero.
MINISTERO PER PER IL TURISMO		
MINISTERO DELLA SALUTE	https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=3027	Le attività di bilancio del bilancio di genere sono brevemente illustrate nel Piano. Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare attraverso: asilo nido aziendale, soluzioni per la mobilità, parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e parcheggi "Rosa", orario di servizio improntato a flessibilità in entrata e in uscita, lavoro agile. Promozione del benessere organizzativo e individuale attraverso: sportello di ascolto, misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità. Impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti attraverso: accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità con l'implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning, promozione stili di vita attivi. Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

2.1.7 Benessere organizzativo

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti assume un carattere di impegno che le amministrazioni assolvono adottando diversi strumenti. Una possibile modalità di realizzazione è rappresentata dalle "Carte della conciliazione", attuate tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, accordi con altre amministrazioni pubbliche o ancora tramite la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere[666].

Nel 2021 la Presidenza del Consiglio dei Ministri rimane ancora l'unica amministrazione ad aver attivato delle "Carte della conciliazione" e, in particolare, ad aver ottenuto nel 2019 una certificazione che attesta il suo impegno a implementare politiche di conciliazione vita – lavoro per migliorare il benessere individuale dei propri dipendenti e delle loro famiglie. In particolare, si evidenzia che la certificazione Family Audit è un marchio registrato, di proprietà della Provincia autonoma di Trento che svolge il ruolo di Ente di certificazione tramite l'Agenzia provinciale per la famiglia[667]. Il processo di certificazione ha previsto l'elaborazione di un Piano per il triennio 2020-2022, in continuità con quello delle azioni positive relativo allo stesso periodo, costituito da 16 azioni suddivise per 6 macroaree (organizzazione del lavoro, cultura aziendale, comunicazione, welfare aziendale, welfare territoriale, nuove tecnologie). Il Piano, inserito nella più ampia e coordinata strategia di cambiamento organizzativo che ha promosso e implementato la Presidenza negli ultimi anni, contiene una serie di azioni orientate a promuovere e favorire il benessere e la conciliazione vita 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. Nel corso del 2021 sono state concluse 9 attività, di cui sei sono da monitorare nel corso delle successive annualità, e altre 9 da implementare e comprendenti 2 nuove azioni inserite a fine 2020 per le annualità successive del triennio.

Nel 2021 la sensibilità delle amministrazioni verso le iniziative volte a favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) è aumentata. Diverse amministrazioni hanno segnalato politiche mirate allo scopo incluse nel proprio Piano di azioni positive. È il caso della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** che, nell'ambito delle azioni previste dal Piano di azioni Positive triennio 2020-2022, approvato con DSG 24 marzo 2021, ha previsto lo studio di fattibilità per l'istituzione dello *Sportello di ascolto* quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione su temi di mobbing, discriminazioni e di molestie psico-fisiche. Vi è, inoltre, l'attuazione delle azioni previste dalle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione" (Azione 16) in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio"[668].

[666] I sistemi di certificazione di genere rappresentano uno strumento di gestione adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.
Le "Carte della conciliazione", quali strumenti di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono altresì previste dalla Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf

[667] L'attività di certificazione è prevista da una Legge della Provincia autonoma di Trento del 2 marzo 2011, n. 1 e in particolare dall'articolo 19 comma 3-bis.

[668] In particolare, con riferimento al tema del disagio lavorativo è stato proposto un percorso attivato dal Medico competente nel rispetto del segreto professionale e indipendentemente dagli obblighi di sorveglianza sanitaria con riguardo ai lavoratori che per motivi di salute rientrano in servizio dopo una lunga assenza per malattia o per le difficoltà

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** evidenzia che sono previste azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro. Al fine di favorire la diffusione di una cultura solidaristica e il pieno inserimento del personale, tutte le Direzioni e le articolazioni organizzative del Ministero sono impegnate a diffondere atteggiamenti di rispetto del genere e permettendo l'integrazione di quei dipendenti non pienamente inclusi nel contesto lavorativo. Per il **Ministero dell'interno** si evidenzia che il Dipartimento della pubblica sicurezza ha realizzato per i suoi dipendenti seminari di approfondimento ed aggiornamento su tematiche di carattere generale per tutto il personale e orientate in particolare verso quei dipendenti di rientro da lunghi periodi di assenza.
Il **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** porta all'attenzione dei propri dipendenti sul sito istituzionale tutte le informazioni relative alle novità introdotte nel rapporto di lavoro; pertanto il dipendente assente dal servizio anche per lunghi periodi è rimasto aggiornato sulle novità in materia di lavoro agile, permessi retribuiti, corsi di formazione, disponendo anche di strumenti di supporto e tutoraggio grazie all'affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza. Altre amministrazioni hanno riportato iniziative ad hoc, come nel caso del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del **Ministero della giustizia** che ha previsto un affiancamento al personale per settore e attività di intervento, con la realizzazione di corsi formazione e di reinserimento dei dipendenti dopo una lunga nel flusso delle attività routinarie e la somministrazione di questionari con valutazione finale. Per il Dipartimento di giustizia minorile e di comunità del **Ministero della giustizia** il dipendente che rientra da lunga assenza è accolto dal dirigente di riferimento, il quale facilita il rinserimento con gli aggiornamenti e le informazioni necessarie sulla struttura amministrativa. Un'attività analoga di affiancamento è prevista dal **Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali** a cui si aggiungono iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per favorire un più agevole e rapido reinserimento e mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo attraverso il trasferimento di conoscenze sulle normative intervenute e sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Amministrazione di appartenenza, mediante attività di affiancamento e iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, per favorire un più agevole e rapido reinserimento e mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo.
Infine, il **Ministero della salute** ha indicato alcune iniziative che hanno portato anche nel periodo 2021-2023 a realizzare alcune attività utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso la formazione e sensibilizzazione nell'ambito dell'attività di competenza del *Servizio di ascolto*. In proposito, per il triennio in questione, l'amministrazione propone percorsi formativi per il reinserimento del personale attraverso numerosi webinar garantendo l'accesso a tutto il personale. È stato realizzato un ciclo di formazione finalizzato a fornire le principali linee di azioni per consentire ai dirigenti di favorire il rientro e/o il reintegro del personale che si è dovuto assentare dal lavoro. È in fase di progettazione, inoltre, l'implementazione del *Servizio di ascolto psicologico* per fornire uno spazio di supporto per il necessario recupero delle competenze relazionali indispensabili per il lavoro in presenza[669].

in cui possono trovarsi i dipendenti che, nel corso della vita lavorativa, hanno la perdita di un familiare (grandi lutti, separazioni complesse etc.), o ancora per le difficoltà relazionali/familiari personali o nell'ambiente di lavoro.

[669] L'attività formativa è fondata su un proficuo confronto con i medici competenti che operano presso il Ministero della salute (sedi centrali e periferiche), al fine di rendere omogenei i modelli di intervento e promuovere in modo uniforme la cultura della prevenzione del disagio psichico nei luoghi di lavoro.

3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021

Nel corso del 2021, l'attività legislativa in materia di pari opportunità e di riduzione delle diseguaglianze di genere ha prodotto numerosi provvedimenti, a partire dalla legge di bilancio. L'anno è stato caratterizzato anche da interventi volti ad affrontare o mitigare gli effetti dall'emergenza sanitaria e socio-economica collegata alla pandemia di COVID-19, ancora non risolta definitivamente. Molte delle misure introdotte a tale scopo hanno un impatto anche sulla questione di genere e si distinguono per la temporaneità dei loro effetti (Riquadro III.III.III), mentre altre sono adottate per perdurare anche dopo l'emergenza.
Alcune delle misure straordinarie adottate potrebbero condurre a cambiamenti permanenti nella mentalità, nelle abitudini, e nell'organizzazione della società, aprendo nuove opportunità e sfide per la promozione della parità di genere. La diffusione capillare del lavoro agile durante l'emergenza potrebbe ad esempio perdurare anche negli anni futuri in maniera significativa. Tuttavia, se da un lato lo *smart working* rappresenta uno strumento potenzialmente utile alla conciliazione vita-lavoro, è ancora necessario promuovere cambiamenti nella ripartizione tra uomini e donne del lavoro non retribuito di cura, per scongiurare che si accentuino ulteriormente le disuguaglianze di genere e che si favorisca il confinamento delle donne nel proprio ambiente domestico.
In tale contesto, anche gli strumenti messi in campo per superare le criticità scaturite dall'emergenza pandemica sono concepiti in modo tale da non trascurare la prospettiva di genere; in primis, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR), che rappresenta un rilevante strumento, sia a livello nazionale che europeo, per perseguire la parità di genere e agire concretamente sulla riduzione di divari ancora strutturali nella società. La parità di genere è infatti una delle priorità trasversali del Piano che prevede, tra i tanti progetti e riforme, l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, la facilitazione delle assunzioni per le donne, il ripensamento dei meccanismi di reclutamento, delle opportunità di carriera e delle attività formative in ottica di genere all'interno della Pubblica Amministrazione.

3.1 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2021

Molte misure aventi un impatto di genere sono state introdotte da interventi adottati con la Legge di Bilancio per il 2021 (Riquadro III.III.I). Tra questi interventi, sono numerosi quelli finalizzati a favorire **la conciliazione tra vita privata e vita professionale**, come ad esempio il finanziamento di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, del Fondo destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi per il **riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal *caregiver* familiare**, ovvero da una persona che assiste e si prende cura del coniuge o del partner (in unione civile o convivenza di fatto), di un familiare o di un affine entro il secondo grado, di un familiare entro il terzo grado che sia invalido e bisognoso di assistenza di lunga durata o che sia titolare di indennità di accompagnamento[670]. Per ciò che concerne i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse, questi ultimi sono stati indicati nel DPCM del 27 ottobre 2020 e nel DPCM del 28 dicembre 2021[671]. I finanziamenti sono destinati alle regioni che li utilizzano per sostenere il *caregiver* familiare, con priorità verso i *caregiver* di persone con disabilità gravissime, o che non hanno avuto accesso alle strutture residenziali a causa delle

[670] Inizialmente, la legge di bilancio 2018 aveva previsto, per tale Fondo, una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020. Art. 1, commi 254 - 255 della Legge n. 205/2017.
[671] Le risorse da ripartire del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare per gli anni 2018 e 2019 sono pari a 44.457.899 euro, a 23.856.763 euro per l'anno 2020, nonché a 22.801.496 euro per l'anno 2021.

disposizioni normative emergenziali, ma anche verso i programmi di accompagnamento finalizzati alla deistituzionalizzazione e al ricongiungimento del *caregiver* con la persona assistita[672].
Sempre nell'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale, la Legge di Bilancio per il 2021 prevede la proroga per l'anno 2021 **del congedo obbligatorio di paternità per la durata di 10 giorni (in luogo dei sette giorni precedentemente previsti),** con la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre[673]. **Il congedo obbligatorio di paternità è stato poi reso strutturale a partire dal 2022**, confermandone la durata pari a 10 giorni, più un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.
La Legge di Bilancio per il 2021 ha anche rinnovato il Bonus bebè (o assegno di natalità), per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Come per il 2020, l'assegno è riconosciuto per un anno, ma diviene una prestazione ad accesso universale modulata a seconda delle fasce di reddito di riferimento e, in caso di figlio successivo al primo, con una maggiorazione del 20 per cento dell'importo[674]. Per favorire la natalità, sostenere la genitorialità ma allo stesso tempo promuovere l'occupazione femminile, **nell'aprile 2021 è stata poi introdotta una Legge volta a delegare al Governo il riordino, la semplificazione e il potenziamento delle misure a sostegno dei figli a carico, attraverso l'Assegno unico e universale**[675]. A seguito di tale disposizione e in attesa di una più compiuta disciplina dell'utilizzo di tale strumento**, è stato previsto dal 1° luglio 2021 al 28 febbraio 2022 un "assegno temporaneo" su base mensile,** per ogni figlio minore di 18 anni, nelle famiglie in possesso dei relativi requisiti ISEE[676] e che non hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare[677]. Per lo stesso periodo, inoltre, la disposizione accresce in via temporanea l'importo degli assegni al nucleo familiare[678]. Infine, **è stato successivamente istituito l'Assegno unico e universale per i figli a carico** fino al compimento dei 21 anni, che si concretizza in un beneficio economico attribuito mensilmente, in base all'indicatore ISEE per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari a seconda della propria condizione economica[679]. Tale istituzione è accompagnata dalla creazione dell'**Osservatorio nazionale per l'assegno unico e**

[672] Le risorse sono ripartite tra regioni sulla base dei medesimi criteri utilizzati per la ripartizione del Fondo per le non autosufficienze, di cui al DPCM 21 novembre 2019. La richiesta di finanziamento deve essere presentata in formato elettronico entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del DPCM stesso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, con allegati una scheda del piano delle attività da finanziare e un cronoprogramma di attuazione e dei relativi costi. Il Dipartimento per le politiche della famiglia provvede poi, entro quarantacinque giorni, all'erogazione delle risorse alle Regioni, che a loro volta procedono al loro trasferimento agli ambiti territoriali entro sessanta giorni. Le Regioni possono cofinanziare tali interventi, coinvolgendo le organizzazioni di rappresentanza delle persone con disabilità e presentando la richiesta di finanziamento al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ha il compito di monitorare la realizzazione degli interventi utilizzando i dati comunicati dalle Regioni a tale scopo.
[673] Al relativo onere di spesa si provvede quanto a 106,1 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui al "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia".
[674] L'assegno di natalità (art. 1, commi 125-129 della Legge n. 190/2014) è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affido preadottivo, la cui corresponsione varia in base all'ISEE delle famiglie e dura fino al compimento del primo anno di età (o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo).
[675] Legge n. 46/2021.
[676] Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) di cui al DPCM n. 159 del 5 dicembre 2013, calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo DPCM n. 159 del 5 dicembre 2013.
[677] Decreto legge 79/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 112/2021.
[678] Assegno per il nucleo familiare (ANF) di cui all'articolo 2 del Decreto Legge n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 153/1988. L'Assegno è una prestazione economica erogata dall'INPS ai nuclei familiari di alcune categorie di lavoratori, dei titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali da lavoro dipendente e dei lavoratori assistiti dall'assicurazione contro la tubercolosi. È stato abrogato a partire dal 1° marzo 2022.
[679] Decreto legislativo n. 230/2021. Per ulteriori approfondimenti sull'assegno universale per i figli a carico, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

universale per i figli a carico, operante presso il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri e avente funzioni di supporto tecnico e scientifico per lo svolgimento delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione d'impatto dell'assegno unico e universale[680]. Tra i compiti dell'Osservatorio, rientrano quelli di coordinare le proprie attività di ricerca con quelle dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia e dell'Osservatorio nazionale per l'infanzia e l'adolescenza[681] e di predisporre per l'Autorità politica delegata per la famiglia una relazione semestrale sullo stato di implementazione dell'assegno. All'interno di tale relazione vanno anche individuate le possibili azioni da realizzare per una maggiore efficacia dell'intervento. Inoltre, l'INPS provvede sia alla realizzazione di un Osservatorio statistico sui beneficiari dell'assegno, aggiornato mensilmente e pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto, sia alla trasmissione all'Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale di una relazione trimestrale sugli aspetti amministrativi e gestionali.

Per quanto concerne la copertura finanziaria delle misure a sostegno della genitorialità, con la Legge di Bilancio per il 2021 il **Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate,** già istituito con la Legge di bilancio per il 2020, **è stato incrementato di 3 miliardi di euro**, e andrà a finanziare dal 2021 interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli, tra cui anche l'assegno di natalità[682]. **Al nuovo Assegno universale e servizi alla famiglia** è stata poi destinata, a decorrere dal 2022, **una quota non inferiore a 5 miliardi di euro e non superiore a 6 miliardi di euro all'interno di un nuovo Fondo istituito per dare attuazione anche a interventi in materia di riforma del sistema fiscale[683].**

La Legge di Bilancio per il 2021 incrementa anche la dotazione del Fondo di solidarietà comunale al fine di aumentare il numero di posti disponibili negli asili nido comunali, sia delle regioni a statuto ordinario che di Sicilia e Sardegna[684]. I contributi sono ripartiti su proposta della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, nel limite delle risorse disponibili per ciascun anno, in percentuale e nel limite dei Livelli Essenziali di Prestazione (LEP), che equivalgono, in termini di costo standard, al servizio a tempo pieno, in proporzione alla popolazione di età compresa tra 0 e 2

[680] Articolo 9, Decreto legislativo n. 230/2021. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi né altri emolumenti. L'Osservatorio è presieduto dal Presidente dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia (di cui all'articolo 1, commi 1250 e 1253, della Legge n. 296/2006) e composto da rappresentati di: Ministero dell'economia e delle finanze, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INPS, ISTAT, Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, Conferenza unificata, associazioni familiari maggiormente rappresentative.

[681] Osservatorio di cui alla Legge n. 451/ 1997.

[682] Con l'art. 1, comma 362 della Legge n. 178/2020 è stabilito, infatti, che all'onere derivante per il rifinanziamento del bonus bebé, valutato in 340 milioni di euro per il 2021 e in 400 milioni di euro per il 2022, si provveda mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia, di cui all'articolo 1, comma 339, della Legge n. 160/2019. Per quanto concerne invece altre misure a sostegno della genitorialità, il 1° febbraio 2022 è entrata in vigore la Legge n. 238/2021 che, all'articolo 3 commi 5-6, prevede una spesa di 8,5 milioni di euro per il 2021 e di 12,8 milioni di euro annui dal 2022, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido dei nati a decorrere dal 1 gennaio 2016 e per forme di supporto in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie. Ai maggiori oneri, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea, di cui all'articolo 41-bis della Legge n. 234/2012.

[683] Fondo di cui all'articolo 1, comma 2, della Legge n. 178/2020 (Fondo per l'attuazione della delega fiscale, per la fedeltà fiscale, per l'assegno universale e servizi alla famiglia).

[684] Con riferimento allo sviluppo dei servizi Sociali, la dotazione del Fondo è incrementata di 215,9 milioni di euro per il 2021, di 254,9 milioni per il 2022, di 299.9 milioni per il 2023, di 345.9 milioni per il 2024, di 390,9 milioni per il 2025, di 442,9 milioni per il 2026, di 501,9 milioni per il 2027, di 559,9 milioni per il 2028, di 618,9 milioni per il 2029 e di 650,9 milioni a decorrere dal 2030. Invece le risorse del fondo destinate specificamente al potenziamento degli asili nido sono incrementate di 100 milioni di euro per l'anno 2022, di 150 milioni per il 2023, di 200 milioni per il 2024, di 250 milioni per il 2025 e di 300 milioni di euro annui a decorrere dal 2026.

anni nei comuni nei quali tale rapporto è inferiore ai LEP[685]. È stata poi aumentata di 1.000 posti la dotazione organica relativa ai docenti da destinare al potenziamento dell'offerta formativa nella scuola dell'infanzia, autorizzando la spesa di 11,67 milioni nel 2021, di 38,43 milioni nel 2022, di 37,32 milioni per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni nel 2027 e di 40,79 milioni annui a decorrere dal 2028. **La quota del Fondo di solidarietà comunale viene ulteriormente incrementata con la Legge di Bilancio per il 2022** e viene parallelamente determinato un **livello minimo di posti disponibili negli asili nido comunali** che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia per i bambini compresi nella fascia di età da 3 a 36 mesi deve infatti raggiungere un livello minimo **garantito del 33 per cento** su base locale **entro il 2027**, considerando anche il servizio privato[686].

La Legge di Bilancio per il 2021 ha anche previsto misure impattanti sui divari di genere nel **mercato del lavoro**. In particolare, si prevede un **esonero contributivo per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022[687]**, riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con una copertura degli oneri pari a 37,5 milioni di euro per il 2021 e 88,5 milioni di euro per il 2022, attraverso l'utilizzo delle risorse del Programma *Next Generation* EU. Viene poi **istituito il Fondo a sostegno dell'impresa femminile**, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, per massimizzare il contributo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese: contando anche su 160 milioni di finanziamento del PNRR[688], sono previsti interventi e programmi volti a rafforzare la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili (soprattutto nel settore dell'alta tecnologia), a diffondere la cultura imprenditoriale tra le donne (anche nelle scuole e nelle università) e ad orientarle verso professioni e materie (ad esempio quelle scientifiche e tecnologiche) che necessitano di una maggior presenza femminile, secondo le indicazioni di livello dell'Unione europea e nazionale. Per raggiungere tali scopi, è previsto l'utilizzo di strumenti quali contributi a fondo perduto, finanziamenti agevolati, percorsi di assistenza tecnico-gestionale, investimenti nel capitale[689]. Le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo a sostegno dell'impresa femminile vengono

[685] Fino alla definizione dei LEP, o in assenza degli stessi, il livello di riferimento del rapporto è dato dalla media relativa alla fascia demografica del comune, individuata dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard. Inoltre, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta della Commissione tecnica per i fabbisogni standard da adottare entro il 31 marzo 2022, sono disciplinate le modalità di monitoraggio sull'utilizzo delle risorse assegnate. Le somme non destinate al potenziamento dei posti di asilo nido sono recuperate a valere sul fondo di solidarietà comunale attribuito ai medesimi comuni o, in caso di insufficienza dello stesso, secondo le modalità di cui ai commi 128 e 129 dell'articolo 1 della Legge n. 228/2012.

[686] Le risorse attribuite nel Fondo di solidarietà comunale (FSC) per il raggiungimento di tali obiettivi sono pari a 120 milioni di euro per il 2022, 175 milioni di euro per il 2023, 230 milioni di euro per il 2024, 300 milioni di euro per il 2025, 450 milioni di euro per il 2026 e 1,1 miliardi di euro annui a decorrere dal 2027. Art. 1, commi 172-173 della Legge n. 234/2021.

[687] Esonero previsto ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19».

[688] I 160 milioni di euro per gli interventi a valere sul Fondo a sostegno dell'impresa femminile sono ripartiti tra gli interventi di cui ai Capi II e III del decreto 30 settembre 2021, ovvero: 38,8 milioni per gli interventi del Capo II, recante "Incentivi per la nascita delle imprese femminili"; 121,2 milioni per gli interventi del Capo III, recante "Incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili". Art. 3, comma 1 del Decreto interministeriale 24 novembre 2021. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/02/01/22A00667/sg

[689] Il Ministro dello sviluppo economico presenta annualmente alle Camere una relazione sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione delle donne alla vita economica e imprenditoriale del Paese. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sono determinati la ripartizione della dotazione finanziaria del Fondo.

attualizzate anche con il contributo del **Comitato impresa donna, che la Legge di Bilancio per il 2021 ha istituito presso il Ministero dello sviluppo economico** e che svolge anche altri compiti, tra i quali l'elaborazione di analisi economiche, statistiche e giuridiche sulla questione femminile nell'impresa, la formulazione di raccomandazioni sulla legislazione e sull'azione amministrativa riguardante l'imprenditorialità femminile, il contributo alla redazione della relazione annuale alle Camere sull'attività svolta e sulle possibili misure di risoluzione di problematiche legate alla partecipazione delle donne all'economia del Paese[690]. Sempre a sostegno dell'imprenditoria femminile, si è disposto un **finanziamento annuo, a partire dal 2021, dell'Ente nazionale per il micro-credito**, finalizzato alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di micro-impresa, con particolare riferimento proprio alla promozione e al rafforzamento della micro-imprenditoria femminile[691]. Di nuova istituzione è anche il **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, dotato di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, successivamente **incrementato dalla Legge di Bilancio per il 2022[692]**, con 50 milioni di euro a decorrere dal 2023. Si prevede che tale Fondo sia destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso, tra l'altro, la definizione di procedure per l'acquisizione di una **certificazione della parità di genere**, a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. Sono anche assegnate risorse aggiuntive pari a 3 milioni di euro per l'anno 2021 al già esistente **Fondo di sostegno al *venture capital*,** per investimenti in progetti di imprenditoria femminile altamente innovativi, realizzati entro i confini nazionali da società il cui capitale è detenuto in maggioranza da donne, con un rientro degli investimenti iniziali previsto solo nel lungo periodo[693].

Nell'ambito del **contrasto alla violenza di genere**, la Legge di Bilancio per il 2021 autorizza la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, al fine di garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di professionalità psicologiche esperte per il **trattamento cognitivo-comportamentale degli autori di reati contro le donne e per prevenirne la recidiva**. Inoltre, **è istituito il Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere**, con una dotazione di 2 milioni di euro annui, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Le risorse sono destinate alle associazioni del Terzo settore, per promuovere la libertà femminile e di genere e contrastare violenza e discriminazione fondate sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità[694].

Relativamente alla **tutela del lavoro, previdenza e assistenza**, si rileva **l'istituzione di un Fondo**, con una dotazione pari a 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, **per ospitare genitori detenuti, con bambini al seguito, in case-famiglia protette e in case-alloggio per**

[690] La partecipazione al Comitato è svolta a titolo gratuito. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, sono stabilite la composizione e le modalità di nomina del Comitato.

[691] Sono disposti 800.000 euro annui da destinare allo stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico.

[692] Art. 1, comma 138 della Legge n. 234/2021.

[693] Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri di selezione e di individuazione da parte del Ministero dell'economia e delle finanze dei fondi da integrare, nonché le modalità per l'assegnazione dei finanziamenti ai progetti imprenditoriali.

[694] Le finalità promosse attraverso il finanziamento del Fondo riflettono i princìpi garantiti dagli articoli 1 e 3 della Costituzione, nonché dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, approvata a Istanbul l'11 maggio 2011 e ratificata ai sensi della Legge n. 77/2013. Il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ovvero, nel caso in cui non sia nominato, il Presidente del Consiglio dei ministri, entro il 31 marzo di ogni anno, con proprio decreto, individua le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo.

l'accoglienza residenziale dei nuclei mamma-bambino[695]. Viene istituito anche un nuovo Fondo, dotato di 3 milioni di euro per il 2021 e di 6 milioni per il 2022, destinato all'erogazione di contributi in favore dei comuni che riservano spazi di sosta gratuita ai veicoli adibiti al trasporto di disabili o delle donne in stato di gravidanza. Nel corso del 2021 è stata inoltre inserita, tra le modifiche al codice della strada, la possibilità che i comuni riservino, nei centri abitati, spazi alla sosta anche per i veicoli al servizio delle donne in stato di gravidanza o di genitori con un bambino di età non superiore a due anni, munite di contrassegno speciale, denominato **"permesso rosa"**[696]. La Legge di Bilancio per il 2021 ha concesso anche un **contributo mensile,** nella misura massima di 500 euro netti dal 2021 al 2023, **alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali, con figli disabili a carico**, con un limite massimo di spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023[697]. **Successivamente**, nel corso del 2021, è stata emendata la disposizione in modo da permettere che il beneficio venga **riconosciuto più genericamente ad uno dei genitori (sempre disoccupati o monoreddito) facente parte di nuclei familiari monoparentali, con figli con disabilità** accertata in misura non inferiore al 60 per cento**[698].** Continuano poi ad applicarsi le disposizioni in materia pensionistica riguardanti i requisiti di accesso e il regime delle decorrenze vigenti prima dell'introduzione della legge Fornero, destinate a specifiche categorie, nel limite complessivo di 2.400 unità, tra cui i lavoratori in congedo per assistere figli disabili che hanno perfezionato i requisiti utili entro dicembre 2021. Nonostante tale intervento non abbia impatto di genere diretto, esso è comunque rilevante poiché, in assenza di istituti di tutela, sono più spesso le donne ad abbandonare il lavoro per ragioni di cura della famiglia, così come sono più di frequente donne coloro che usufruiscono del regime del *part time* per conciliare il lavoro con gli impegni familiari. È quindi significativo in tal senso che la Legge di Bilancio per il 2021 abbia stabilito di riconoscere, anche per i dipendenti del settore privato, per intero il periodo di lavoro a tempo parziale ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. La Legge di Bilancio per il 2021 ha poi previsto l'estensione all'accesso della prestazione c.d. **Ape sociale a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2021**, confermando la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli **(cd. APE sociale donna)**[699]. Tale beneficio **è stato successivamente prorogato per coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022** così come, conseguentemente, la **riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli**; la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni[700]. **Con la Legge di Bilancio per il 2021**, si estende anche la possibilità di ricorrere all'Opzione donna, uno strumento introdotto nel 2004 che consente alle donne con determinati requisiti di anticipare la data di pensionamento con il sistema

[695] Con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato - città ed autonomie locali, le risorse del fondo sono ripartite tra le regioni, secondo criteri e modalità fissati dallo stesso decreto anche al fine di rispettare il limite di spesa massima.

[696] Decreto legge n. 121/2021 art. 1, comma 1 come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 156/2021.

[697] La disabilità dei figli a carico deve essere riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati i criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande di contributo e di erogazione dello stesso anche al fine del rispetto del limite di spesa.

[698] Decreto legge n. 41/2021 art. 13-bis convertito con modificazioni dalla Legge n. 69/2021.

[699] L'indennità è riconosciuta a domanda nel limite di 300 milioni di euro per il 2017, di 630 milioni di euro per il 2018, di 666,5 milioni di euro per il 2019, di 530,7 milioni di euro per il 2020, di 411,1 milioni di euro per il 2021, di 285,1 milioni di euro per l'anno 2022, di 169,3 milioni di euro per il 2023, di 119,9 milioni di euro per il 2024, di 71,5 milioni di euro per il 2025 e di 8,9 milioni per il 2026.

[700] Cfr. art. 1, comma 179-bis della Legge n. 232/2016.

di calcolo contributivo[701]. **Possono dunque accedere a "opzione donna" anche le lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2020, un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.** A tale trattamento si applicano le decorrenze di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome. **La Legge di Bilancio per il 2022 estende** infine la possibilità di ricorrere a "opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato i suddetti **requisiti di età e di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2021.**

Ulteriori misure previste dalla **Legge di Bilancio per il 2021** riguardano il tema della **salute, stile di vita e sicurezza** e quello della **parità dei diritti**. Nel dettaglio, a decorrere dall'anno 2021, è istituito un Fondo dotato di 20 milioni di euro annui, per il **rimborso delle spese sostenute per l'acquisto**, da parte degli ospedali pubblici e convenzionati, **di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce**[702]. Si autorizza inoltre la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per attuare il **piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, riguardante le donne, la pace e la sicurezza, e delle conseguenti risoluzioni, incluse le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione del piano, la formazione nel settore della mediazione e della prevenzione dei conflitti**[703]. L'adozione dei Piani d'azione nazionali (NAP) è stata prevista, per la prima volta, dal Consiglio di sicurezza nel *Presidential Statement* del 28 ottobre 2004. Nel caso dell'Italia, il primo piano risale al 2010, mentre il secondo, elaborato nel 2014, considera anche tutte le risoluzioni inerenti al tema e successive alla n. 1325 (incluse la n. 2106 e la n. 2122 del 2013) e riporta lo stato di attuazione di specifici obiettivi[704].

[701] Istituto introdotto dall'articolo 1, comma 9 Legge n. 243/2004. Prima dell'approvazione della Legge n. 178/2020, l'articolo 16 del Decreto Legislativo 4/2019 aveva esteso la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018 (in luogo del 31 dicembre 2015), applicando anche decorrenze (c.d. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le autonome. La Legge n. 160/2019 aveva poi spostato la data ultima per maturare i requisiti al 31 dicembre 2019.

[702] Con decreto del Ministro della salute sono stabiliti le modalità di accesso e i requisiti per l'erogazione delle risorse del fondo, anche al fine del rispetto del limite di spesa previsto.

[703] Sul tema Women Peace and Security-WPS, il Consiglio di Sicurezza ha adottato altre risoluzioni successive alla 1325, in particolare: n. 1820 (2008), n. 1888 e n. 1889 (2009) sulla violenza sessuale in situazioni di conflitto armato; n. 1960 (2010) sullo sviluppo di un sistema di *accountability*, con cui si è prevista la pubblicazione delle liste degli autori di reato; n. 2106 (2013) che chiarisce e rafforza il ruolo del sistema onusiano nel prevenire e rispondere alla violenza sessuale nei conflitti armati; n. 2122 (2013) che rafforza le misure che consentono alle donne di partecipare alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, riconosce la necessità di un'analisi d'impatto dei conflitti armati sulle donne, chiede ai leader delle missioni di *peacekeeping* delle Nazioni Unite di effettuare valutazioni sulle violazioni dei diritti umani e degli abusi di donne nei conflitti armati e nelle situazioni di post conflitto, incoraggia i paesi che contribuiscono alle missioni ad aumentare la percentuale di donne nelle forze armate e nelle forze di polizia, sottolinea la necessità di eliminare gli ostacoli che impediscono l'accesso delle donne alla giustizia in situazioni di conflitto o post conflitto.

[704] Gli obiettivi specifici riportati nel Piano del 2014 mirano a: valorizzare la presenza delle donne nelle Forze Armate nazionali e negli organi di polizia statale, rafforzare il loro ruolo nei processi di pace e decisionali, promuovere l'inclusione della prospettiva di genere nelle *Peace-Support Operations*, assicurare al personale partecipante alle missioni di pace un *training* specifico sulla Risoluzione 1325, proteggere i diritti umani delle donne e dei bambini in fuga dalla guerra o nelle aree di post-conflitto, rafforzare la partecipazione della società civile nell'attuazione della Risoluzione 1325, effettuare attività di monitoraggio. Il Piano include anche 5 allegati, riguardanti: la raccolta di indicatori rilevanti, l'elenco esperti e delle Associazioni di settore che hanno partecipato alla consultazione e fornito indicazioni utili alla redazione del Piano, esempi di progetti (buone pratiche) sviluppati da parte dell'Associazionismo di settore in aree di conflitto e post-conflitto, esempi di moduli didattici di settore e il link al documento *Ue Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities*.

Riquadro III.III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2021 per la riduzione dei divari di genere.

La **legge di bilancio per il 2021**[705] ha previsto:
Art. 1, commi 2-4: all'interno del Fondo istituito per dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, una quota compresa tra 5 miliardi di euro e 6 miliardi di euro a decorrere dall'anno 2022 è destinata all'Assegno universale e servizi alla famiglia.
Art. 1, comma 7: il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" e altre misure correlate è incrementato di 3.012,1 milioni di euro per il 2021.
Art. 1, commi 16-19: in via sperimentale per il biennio 2021-2022 per le assunzioni di tutte le lavoratrici donne effettuate nel medesimo periodo, lo sgravio contributivo è riconosciuto nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 6.000 euro annui.
Art. 1, commi 23-24: il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 50 milioni di euro per l'anno 2021, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto[706].
Art. 1, comma 27: sono stanziati 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di psicologi esperti nel trattamento degli autori di reati contro le donne e nella prevenzione della recidiva.
Art. 1, comma 28: il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, per contenere i gravi effetti economici conseguenti all'emergenza da Covid-19 sulle donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché per favorire percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne indigenti vittime di violenza (cosiddetto reddito di libertà per le donne vittime di violenza).
Art. 1, commi 97-103: è istituito il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", per promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra le donne e per massimizzare il loro contributo allo sviluppo economico e sociale del Paese. La dotazione finanziaria del Fondo è pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022[707].
Art. 1, commi 104-106: è istituito, presso il Ministero dello sviluppo economico, il Comitato Impresa Donna, con il compito, tra l'altro, di condurre analisi economico, statistiche e giuridiche sulla questione di genere nell'impresa e di formulare raccomandazioni sullo stato della legislazione in materia[708].
Art. 1, commi 107-108: il Fondo di sostegno del *Venture capital*, per investimenti di lungo periodo in progetti di imprenditoria femminile ad elevata innovazione, viene rifinanziato di 3 milioni di euro per l'anno 2021[709].

[705] Legge n. 178 del 2020 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023".
[706] Per il decreto attuativo si rimanda a: https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/finanziamenti-avvisi-e-bandi/avvisi-e-bandi/avviso-pubblico-riparto-percorsi-di-welfare-aziendale-per-agevolare-il-rientro-al-lavoro-delle-madri-favorire-la-natalita-e-il-work-life-balance/.
[707] Per il decreto attuativo si rimanda a: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-12-14&atto.codiceRedazionale=21A07249&elenco30giorni=false.
[708] La composizione e le modalità di nomina del Comitato sono disciplinate dal decreto interministeriale 27 luglio 2021. Con successivo decreto ministeriale 8 marzo 2022 sono stati designati i componenti in rappresentanza delle Amministrazioni competenti e delle categorie economico-produttive. Cfr. https://www.mise.gov.it/index.php/it/notizie-stampa/mise-giorgetti-nomina-comitato-impresa-donna.
[709] Per il decreto attuativo si rimanda a: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-02-21&atto.codiceRedazionale=22A01209&elenco30giorni=false

Art.1, comma 255: è autorizzata la spesa annua di 800.000 euro a decorrere dal 2021 a favore dell'Ente nazionale per il micro-credito, per finanziare attività di lavoro autonomo o di micro-impresa, con particolare riguardo alla promozione e al rafforzamento della micro-imprenditoria femminile.
Art. 1, commi 276-277: è istituito il "Fondo per il sostegno della parità salariale di genere", con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.
Art. 1, commi 322-323: è istituito un fondo dotato di 1,5 milioni di euro per ciascun anno 2021, 2022 e 2023, per ospitare genitori detenuti con bambini in case-famiglia e in apposite case-alloggio per l'accoglienza residenziale dei nuclei mamma-bambino[710].
Art. 1, comma 334: è istituito un fondo, con una dotazione di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per interventi volti al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal *caregiver* familiare.
Art. 1, comma 336: si estende la possibilità di ricorrere al trattamento pensionistico anticipato "opzione donna" alle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2020, un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età di almeno 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e 59 anni (per le lavoratrici autonome). A tale trattamento si applicano le decorrenze di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome.
Art. 1, comma 339: si proroga a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta Ape sociale, consistente in una indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. Per quanto riguarda le donne, è prevista una riduzione dei requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'APE sociale, pari a un anno per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni (cd. APE sociale donna).
Art. 1, comma 346 (lettera d): le disposizioni in materia pensionistica riguardanti i requisiti di accesso e il regime delle decorrenze vigenti prima dell'introduzione della legge Fornero continuano ad applicarsi (nel limite di 2.400 unità) a specifiche categorie tra cui i lavoratori in congedo per assistere figli con disabilità grave che hanno perfezionato i requisiti utili il 6 gennaio 2022.
Art. 1, comma 350: Relativamente al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici, il periodo di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico viene riconosciuto per intero, includendo anche le settimane che non sono interessate da attività lavorativa. L'intervento non concerne i dipendenti pubblici per i quali, ai fini del diritto al trattamento pensionistico, gli anni di servizio ad orario ridotto sono già da considerarsi utili per intero.
Art. 1, comma 362: il Bonus bebè è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. Come per il 2020, l'assegno è riconosciuto per un anno, ma diviene una prestazione ad accesso universale e, in caso di figlio successivo al primo, maggiorato del 20 per cento.
Art. 1, comma 363: il congedo obbligatorio di paternità viene prorogato per il 2021, elevandone la durata da sette a dieci giorni. Si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.

[710] Per il decreto attuativo si rimanda a: http://monitor.palazzochigi.it/provvedimenti/files/mntr_139184_139478_Decreto_Interministeriale._Case_famiglia_6436.pdf

Art. 1, commi 365-366: per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, è concesso un contributo mensile, di massimo 500 euro netti, alle madri disoccupate o monoreddito con figli con disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento e facenti parte di nuclei familiari monoparentali[711].
Art. 1, commi 479-480: a decorrere dall'anno 2021, è istituito un fondo, con una dotazione di 20 milioni di euro annui, per l'acquisto di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce[712].
Art. 1, comma 498: è autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per il sostegno dello studio, della ricerca e della valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale[713].
Art. 1, comma 642: si autorizza la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per l'attuazione del nuovo Piano d'azione italiano su Donne, Pace e Sicurezza 2020-2024 (in ottemperanza alla risoluzione n. 1325(2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite), comprese le azioni di promozione, monitoraggio, valutazione del Piano e la formazione nel settore della mediazione e della prevenzione dei conflitti.
Art. 1, comma 791: a decorrere dall'anno 2022 si incrementano le risorse del Fondo di solidarietà comunale al fine di destinarle al potenziamento degli asili nido dei comuni.
Art. 1, comma 792, lettera d)-sexies: a decorrere dall'anno 2022 quota parte delle risorse del Fondo di solidarietà comunale è destinato ai comuni delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della regione Sardegna al fine di incrementare in percentuale il numero dei posti negli asili nido sino al raggiungimento di un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire.
Art. 1, comma 819: è istituito un fondo per l'anno 2021 e 2022, per elargire contributi ai comuni che provvedano a istituire spazi di sosta gratuita riservati ai veicoli adibiti al trasporto di disabili o delle donne in stato di gravidanza[714].
Art. 1 comma 968: si incrementa di 1.000 posti la dotazione organica dei docenti nella scuola dell'infanzia, autorizzando la spesa di 11,67 milioni nel 2021, di 38,43 milioni nel 2022, di 37,32 milioni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni nel 2027 e di 40,79 milioni a decorrere dal 2028.
Art. 1, commi 1134-1139: è istituito il Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per promuovere la libertà femminile e di genere e contrastare violenza e discriminazione[715].

3.2 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2021

Nel corso del 2021, sono stati adottati interventi inerenti alle tematiche di genere anche in **provvedimenti diversi dalle leggi di bilancio**. In particolare, tra le misure volte a favorire **la**

[711] Per il decreto attuativo si rimanda a: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-11-30&atto.codiceRedazionale=21A07091&elenco30giorni=false.
[712] Per il decreto attuativo si rimanda a: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-07-07&atto.codiceRedazionale=21A04069&elenco30giorni=false.
[713] Il provvedimento attuativo che stabilisce i criteri e le modalità per la ripartizione delle risorse è stato adottato il 22 marzo 2021. Cfr. https://www.programmagoverno.gov.it/it/ricerca-provvedimenti/customDettaglioProvvedimento/?id=139200 e https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_bandi_255_1_file.pdf.
[714] Per il decreto attuativo si rimanda a: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/05/23/22A03065/sg.
[715] Per il decreto attuativo si rimanda a: http://monitor.palazzochigi.it/provvedimenti/files/mntr_139873_139875_decreto DIPOFAM del 29 settembre 2021 Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere_6350.pdf.

conciliazione tra vita familiare e professionale, anche attraverso una maggiore responsabilizzazione dei padri (o comunque dei secondi genitori), rientra la delega al Governo ad adottare i decreti legislativi necessari per il **recepimento di alcune direttive europee, tra cui la direttiva 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**[716]. Tale direttiva stabilisce infatti le linee guida sia per incrementare le opportunità delle donne nel mercato del lavoro, sia per rafforzare il ruolo dei padri o dei secondi genitori nella cura dei bambini, lasciando agli Stati membri la possibilità di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori. Le principali novità della direttiva sono rappresentate dalla 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; modalità di lavoro flessibile per genitori e prestatori di assistenza[717]. Per ciò che concerne i giorni di congedo di paternità previsti dalla legislazione italiana, è stato già sottolineato che nella Legge di Bilancio per il 2022[718] **viene reso strutturale il congedo obbligatorio di paternità, confermandone la durata di 10 giorni**, e parallelamente si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre. Nel corso del 2021 è stato inoltre interessato da disposizioni normative anche il tema del **lavoro agile**, in particolare per quanto concerne gli addetti all'Ufficio per il processo e il personale reclutato per il supporto alle linee progettuali per la giustizia del PNRR, per i quali si prevede la possibilità per il Ministero della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, di stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro[719].

Relativamente alle misure riguardanti **il mercato del lavoro** e impattanti sulla questione di genere, viene estesa alle imprenditrici, di qualsiasi età, l'applicabilità delle **misure agevolative per lo sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura** e del ricambio generazionale, in caso di subentro nella conduzione di un'intera azienda agricola[720]. Tali misure consistono, ad esempio, in mutui agevolati per gli investimenti, a un tasso nullo, della durata massima di 10 anni e di importo non superiore al 75 per cento della spesa ammissibile, nei limiti delle risorse stanziate[721]. Inoltre, allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità e all'inclusione lavorativa delle persone disabili, nell'ambito delle **procedure di gara relative agli investimenti pubblici** finanziati con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, si prevede sia l'adempimento di **specifici obblighi assunzionali**, sia l'eventuale assegnazione di un **punteggio aggiuntivo** all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti. In particolare, a carico delle aziende con specifiche dotazioni di organico sono previste relazioni e *report* sulla situazione del personale maschile e femminile, ma anche l'adempimento di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio e degli obblighi assunzionali, con priorità per

[716] Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Articolo 1 della Legge n. 53/2021.

[717] Per ulteriori approfondimenti sulla direttiva UE 2019/1158, si rimanda al Riquadro I.III.IV del paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale", della Relazione sul Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019.

[718] Art. 1, comma 134, Legge n. 234/2021.

[719] Art. 11, comma 2 e art. 13, comma 3 del Decreto legge n. 80/2021, come modificato dalla Legge n. 113/ 2021.

[720] Art. 68, comma 9 del Decreto legge n. 73/2021.

[721] Misure recate dal titolo I, capo III, del Decreto legislativo n. 185/2000. Le misure trovano copertura nei limiti delle risorse disponibili sul fondo di cui all'articolo 1, comma 506, della Legge n. 160/2019, pari a 15 milioni di euro, incrementati di ulteriori 15 milioni di euro con la Legge di Bilancio per il 2021, n. 178/2020.

giovani, donne e soggetti con disabilità, e altre misure premiali previste nei bandi pubblici[722]. È stato poi introdotto il principio secondo cui occorre assicurare criteri orientati al **raggiungimento di un'effettiva parità di genere per il reclutamento di personale** a tempo determinato, il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle amministrazioni pubbliche, le assunzioni mediante contratto di apprendistato, le mobilità e le progressioni di carriera, e tutte le altre modalità di assunzioni previste dalla norma introduttiva di tale principio, ad eccezione di quelle previste per concorso[723]. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro rientra anche tra gli obiettivi del "**Fondo concorsi progettazione e idee per la coesione territoriale**"[724]. Tale Fondo è stato istituito nel corso del 2021 per rilanciare e accelerare il processo di progettazione in alcune regioni del Centro e Sud Italia, nonché nei comuni ricompresi nella mappatura delle aree interne[725]. Ulteriori misure volte a favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro sono rappresentate sia dall'introduzione di un **contributo a fondo perduto per le imprese o le società operanti nel settore del turismo**, per un importo massimo pari a 40.000 euro che può essere **aumentato fino ad ulteriori 20.000 euro per le imprese o le società femminili o giovanili[726]**, sia dall'estensione dell'**obbligo di redigere un rapporto sulla situazione del personale** anche **ad aziende** (pubbliche e private) **che impiegano più di 50 dipendenti** (anziché più di 100, come previsto in precedenza), nonché attraverso, tra l'altro, **incentivi alle assunzioni, agevolazioni fiscali, strumenti per favorire la conciliazione dei tempi tra vita privata e vita professionale, un sistema di certificazione della parità di genere[727].**

Per ciò che concerne **la partecipazione dei processi decisionali economici, politici e amministrativi**, in occasione dell'istituzione della **Commissione Tecnica PNRR-PNIEC**, posta alle dipendenze funzionali del Ministero della transizione ecologica, e formata da un numero massimo di quaranta unità, per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti compresi nel PNRR, di quelli finanziati a valere sul fondo complementare nonché dei progetti attuativi del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima, è stato previsto che la nomina dei membri di tale Commissione debba **garantire il rispetto dell'equilibrio di genere**[728]. Inoltre, per promuovere la qualità della ricerca e assicurare il buon funzionamento delle procedure di valutazione, è istituito il **Comitato nazionale per la valutazione della ricerca (CNVR)**, **composto da quindici studiosi nominati nel rispetto del principio della parità di genere**[729]. "Tali interventi sono contenuti nel Decreto legge n. 77/2021, che più in generale prevede che la composizione degli organismi pubblici da esso istituiti, nonché delle relative strutture amministrative di supporto sia definita nel rispetto del principio di parità di genere[730]. Tale principio deve essere rispettato anche nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione di almeno quattro

[722] Art. 47 del Decreto legge 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 108/2021.
[723] Art. 17 quater del Decreto legge n. 80/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 113/2021.
[724] Art. 6 quater, comma 6 del Decreto legge 91/2017.
[725] Art. 12, comma 6 del Decreto legge 121/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 156/2021.
[726] Art. 1, comma 2, lettera b) del Decreto legge n. 152/2021.
[727] Articoli 1-5 della Legge n. 162/2021.
[728] Art. 17 del Decreto legge n. 77/2021.
[729] I componenti sono nominati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, che ne sceglie tre, mentre gli altri dodici sono designati dal Consiglio universitario nazionale, dalla Conferenza dei rettori delle università italiane, dalla Consulta dei presidenti degli enti pubblici di ricerca, dall'*European Research Council*, dall'Accademia nazionale dei Lincei, dalla *European Science Foundation* e dal Consiglio nazionale dei ricercatori e dei tecnologi. Il Comitato è regolarmente costituito con almeno dieci componenti. Art. 64, commi 2-3 del Decreto legge n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 108/2021.
[730] L'obbligo non si applica per quegli organismi che siano composti esclusivamente da membri del Governo e da titolari di altre cariche istituzionali. Art. 47 bis del Decreto legge n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 108/2021.

professionisti o esperti, comunque in numero tale da assicurare la parità di genere, per il conferimento degli incarichi di collaborazione con le amministrazioni per l'attuazione del PNRR e per l'efficientamento della giustizia[731]. Infine, **va garantito l'equilibrio di genere tra i componenti dei CDA delle società a controllo pubblico**, portando la proporzione da un terzo a due quinti dei loro componenti[732]. Tale proporzione era già prevista per le società quotate[733].

Nell'ambito del **contrasto alla violenza di genere**, viene **ratificata la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro**. Tale Convenzione ha l'obiettivo di proteggere ogni lavoratore di ogni tipologia e settore e il contrasto alla violenza che si verifichi in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro[734]. **Si estende inoltre l'applicabilità delle disposizioni a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere introdotte con la legge n. 69 del 2019 (c.d. Codice rosso) anche alle vittime di tali reati in forma tentata e alle vittime di tentato omicidio[735].** Nel dettaglio, si applicheranno quindi anche alle fattispecie di tentato omicidio ed ai delitti di violenza domestica e di genere in forma tentata le seguenti disposizioni: le comunicazioni relative ai provvedimenti di scarcerazione e di cessazione della detenzione, nonché dell'evasione dell'imputato, sono sempre effettuate alla persona offesa e al suo difensore[736]; il pubblico ministero assume informazioni dalla persona offesa e da chi ha presentato denuncia, querela o istanza, entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato, salvo imprescindibili esigenze di tutela di minori o della riservatezza delle indagini[737]; la polizia giudiziaria procede senza ritardo al compimento degli atti delegati dal pubblico ministero[738]; quando a seguito di un provvedimento del giudice di sorveglianza deve essere disposta la scarcerazione del condannato, il pubblico ministero che cura l'esecuzione ne dà immediata comunicazione, a mezzo della polizia giudiziaria, alla persona offesa e al suo difensore[739]; ai fini della decisione dei procedimenti di separazione personale dei coniugi o delle cause relative ai figli minori o all'esercizio della potestà genitoriale, viene trasmessa senza ritardo al giudice civile procedente una copia delle ordinanze che applicano misure cautelari personali o ne dispongono la sostituzione o la revoca, dell'avviso di conclusione delle indagini preliminari, del provvedimento con il quale è disposta l'archiviazione e della sentenza emessi nei confronti di una delle parti in relazione a determinati reati[740]; nei casi di condanna per determinati delitti, la sospensione condizionale della pena è comunque subordinata alla partecipazione del condannato a specifici percorsi di recupero presso enti o associazioni che si occupano di prevenzione, assistenza psicologica e recupero di soggetti condannati per tali reati[741]. La lotta alla violenza di genere viene portata avanti anche nell'ambito della **riforma del processo civile** e dell'introduzione di un rito

[731] Art. 1 del Decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021.
[732] Art. 6 della Legge n. 162/2021.
[733] Legge n. 160/2019.
[734] Convenzione n. 190 adottata dall'ILO a Ginevra il 21 giugno 2019. Legge n. 04/2021.
[735] In precedenza, le disposizioni del codice di procedura penale tutelavano le vittime delle seguenti fattispecie delittuose: maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.); violenza sessuale, aggravata e di gruppo (artt. 609-bis, 609-ter e 609-octies c.p.); atti sessuali con minorenne (art. 609-quater c.p.); corruzione di minorenne (art. 609-quinquies c.p.); atti persecutori (art. 612-bis c.p.); lesioni personali aggravate da legami familiari e deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso (art. 582 e art. 583-bis aggravati ai sensi dell'art. 576, primo comma, numeri 2, 5 e 5.1 e ai sensi dell'art. 577, primo e secondo comma). Art. 2, commi 11-13 della Legge n. 134/2021.
[736] Art. 90-ter, comma 1-bis c.p.p.
[737] Art. 362, comma 1 ter c.p.p.
[738] Art. 370, comma 2 bis c.p.p.
[739] Art. 659, comma 2 bis c.p.p.
[740] Art. 64-bis, disp. att .c.p.p.
[741] Art. 165 c.p.

unificato applicabile a tutti i procedimenti relativi allo stato delle persone, ai minorenni e alle famiglie. **Il Governo è infatti delegato a disciplinare i casi in cui siano allegate o segnalate violenze di genere o domestiche**, prevedendo specifiche disposizioni tra cui, su richiesta: adeguate misure di salvaguardia e protezione; la deroga alla comparizione personale delle parti in prima udienza; la deroga al tentativo di mediazione familiare; l'intervento dei servizi socio-assistenziali o sanitari disposto solo in quanto specificamente diretto alla protezione della vittima e del minore e adeguatamente motivato; la disciplina dei presupposti e dei limiti dell'affidamento dei minorenni al servizio sociale[742]. Nel 2021 è stato infine approvato un intervento relativo **all'introduzione dell'articolo 144-bis nel codice in materia di protezione dei dati personali riferito al *Revenge porn*.** L'articolo stabilisce che chiunque, compresi i minori dai 14 anni in su, abbia fondato motivo di ritenere che documenti informatici a contenuto sessualmente esplicito che li riguardino, destinati a rimanere privati, possano essere diffusi senza il proprio consenso, possa rivolgersi al Garante, il quale assume una decisione di sua competenza entro quarantotto ore dal ricevimento della richiesta[743].

Anche nell'ambito delle **modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)**, sono state introdotte alcune misure nel corso del 2021. Nel dettaglio, tra i compiti assegnati alla **Cabina di regia per il PNRR** vi è quello di trasmettere alle Camere, con cadenza semestrale, **una relazione sullo stato di attuazione del Piano** recante, tra l'altro, ogni elemento utile a valutare lo stato di avanzamento degli interventi, il loro impatto e l'efficacia rispetto agli obiettivi perseguiti, **con anche specifico riguardo alle politiche di sostegno alla parità di genere e alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro**[744]. Si prescrive poi l'adozione di un **Piano integrato di attività e di organizzazione alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti** che indichi, tra l'altro, le **modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi[745]. È previsto inoltre il **rafforzamento delle strutture della Ragioneria generale dello Stato**, mediante il reclutamento di personale aggiuntivo da destinare anche alle attività di sviluppo del bilancio di genere previsto nell'ambito del PNRR[746].

Per ciò che concerne **la parità nei rapporti civili**, le misure introdotte per incidere in tal senso vertono sulla **ratifica del Protocollo di emendamento alla Convenzione sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati a carattere personale, fatto a Strasburgo il 10 ottobre 2018.** La Convenzione ha l'obiettivo della protezione delle persone contro gli abusi nel trattamento automatizzato dei dati di carattere personale. In particolare l'articolo 6 della Convenzione, interamente sostituito dall'articolo 8 del Protocollo, individua categorie speciali di dati "sensibili" di una persona, tra cui i dati che rivelano la vita sessuale, la cui elaborazione è consentita solo in presenza nei singoli ordinamenti giuridici nazionali di precise garanzie di legge, che prevengano qualunque rischio per gli interessi e i diritti fondamentali dei cittadini, con particolare riguardo al rischio di subire discriminazioni[747]. **Vengono inoltre ratificati i Trattati di estradizione e di assistenza giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica dominicana**, stipulati a Roma il 13 febbraio 2019. In particolare, l'articolo 3 del Trattato di estradizione prevede che tra i motivi di rifiuto obbligatori dell'estradizione vi sia quello di ritenere che la richiesta sia

[742] Art. 1, comma 23, lettere b), l), n), ff) della Legge n. 206/2021.
[743] Art. 9, comma 1, lettera g) del Decreto legge n. 139/2021, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 205/2021.
[744] Art. 2 comma 2 lettera e) del Decreto legge n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 108/2021.
[745] Art. 6, comma 2, lettera g) del Decreto legge n. 80/2021.
[746] Art. 9, comma 10 del Decreto legge n. 152/2021.
[747] Art. 8 della Legge n. 60/2021.

presentata al fine di perseguire o punire una persona per motivi di sesso e/o di orientamento sessuale; l'articolo 7 del Trattato di assistenza giudiziaria prevede che l'assistenza giudiziaria possa essere rifiutata se si ritiene che si voglia processare una persona per motivi di genere[748].
È stata prevista anche una misura nell'ambito **degli interventi contro gli stereotipi di genere**, con l'inserimento, tra le modifiche al codice della strada, del **divieto sulle strade e sui veicoli di qualsiasi forma di pubblicità che proponga messaggi sessisti o violenti o stereotipi di genere offensivi** o messaggi lesivi del rispetto delle libertà individuali, dei diritti civili e politici, oppure discriminatori anche con riferimento all'orientamento sessuale e all'identità di genere[749].

Riquadro III.III.II - Provvedimenti legislativi nel corso del 2021 per la riduzione dei divari di genere.

Legge 04/2021: viene ratificata la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), del 21 giugno 2019, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
Art. 13-bis del Decreto legge 41/2021 come modificato in sede di conversione dalla Legge 69/2021: per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, viene esteso il riconoscimento di un contributo mensile di massimo 500 euro netti ad uno dei genitori di figli con disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, nel caso di genitore disoccupato o monoreddito facente parte di nuclei familiari monoparentali. In precedenza, il contributo era previsto solo per la madre disoccupata o monoreddito in nuclei familiari monoparentali.
Articoli 1-3 della Legge 46/2021: per favorire la natalità, sostenere la genitorialità e promuovere l'occupazione, in particolare femminile, si delega il Governo a riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale, che costituisce un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico.
Art. 1 della Legge 53/2021: si delega il Governo a recepire alcune direttive europee tra cui la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.
Art. 8 della Legge 60/2021: viene ratificato il Protocollo di emendamento alla Convenzione sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati a carattere personale, del 10 ottobre 2018. Si individuano categorie speciali di dati "sensibili", tra cui quelli sulla vita sessuale, la cui elaborazione è consentita solo in presenza di precise garanzie di legge negli ordinamenti giuridici nazionali, per prevenire il rischio di subire discriminazioni.
Art. 68, comma 9 del Decreto legge 73/2021: si estende alle imprenditrici di qualsiasi età l'applicabilità delle misure agevolative per lo sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale, in caso di subentro nella conduzione di un'intera azienda agricola.
Art. 2, comma 2 lettera e) del Decreto legge 77/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: la Cabina di regia per il Piano nazionale di ripresa e resilienza deve trasmettere semestralmente alle Camere una relazione sullo stato di attuazione del PNRR, recante anche elementi per valutare lo stato di avanzamento degli interventi, l'impatto e l'efficacia rispetto agli obiettivi delle politiche di sostegno alla parità di genere e alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
Art. 17 del Decreto legge 77/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: è istituita la Commissione Tecnica PNRR-PNIEC per la valutazione ambientale dei progetti PNRR, di quelli finanziati dal Fondo complementare e dei progetti attuativi del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima. La Commissione è formata da massimo quaranta unità, per la cui nomina è garantito il rispetto dell'equilibrio di genere.

[748] Legge n. 78/2021.
[749] Decreto legge n. 121/2021 art. 1, comma 1 come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 156/2021.

Art. 47 del Decreto legge 77/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati con il PNRR e il PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari) si prevede l'adempimento di specifici obblighi e un eventuale punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti per favorire le pari opportunità di genere e l'inclusione lavorativa dei disabili.

Art. 47 bis del Decreto legge 77/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: si dispone che la composizione degli organismi pubblici istituiti dal Decreto legge 77/2021 e delle relative strutture amministrative di supporto sia definita nel rispetto del principio di parità di genere, ad eccezione degli organismi composti solo da membri del Governo e da titolari di altre cariche istituzionali.

Art. 64, commi 2-3 del Decreto legge 77/2021, come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: è istituito il Comitato nazionale per la valutazione della ricerca (CNVR), composto da quindici studiosi, designati nel rispetto del principio della parità di genere. Il Comitato è regolarmente costituito con almeno dieci componenti.

Legge 78/2021: vengono ratificati i Trattati di estradizione e di assistenza giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica dominicana, del 13 febbraio 2019. È obbligatorio rifiutare l'estradizione se la richiesta ha fini persecutori o punitivi per motivi di sesso e/o di orientamento sessuale. L'assistenza giudiziaria può essere rifiutata se si ritiene che si voglia processare una persona per motivi di genere.

Art. 1 del Decreto legge 80/2021 come modificato in sede di conversione dalla Legge 113/2021: le amministrazioni, per attuare il PNRR e l'efficientamento della giustizia, sottopongono a colloquio selettivo quattro professionisti o esperti, in numero tale da assicurare la parità di genere. Le commissioni esaminatrici sono composte nel rispetto del principio della parità di genere.

Art. 6, comma 2, lettera g) del Decreto legge 80/2021: si prescrive l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, comprensivo delle modalità e delle azioni per il rispetto della parità di genere, anche nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Art. 11, comma 2 e art. 13, comma 3 del Decreto legge 80/2021: sia per l'assunzione di addetti all'Ufficio per il processo, sia per il reclutamento di personale a supporto delle linee progettuali per la giustizia del PNRR, il Ministero della giustizia può stabilire particolari forme di prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 17 quater del Decreto legge 80/2021, come modificato in sede di conversione dalla legge 113/2021: si invita ad applicare il principio secondo cui il reclutamento di personale in tutte le forme previste dalla legge in oggetto sia attuato con l'obiettivo di raggiungere la parità di genere.

Art. 1, comma 1, lettera g) del Decreto legge 121/2021, come modificato in sede di conversione dalla legge 156/2021: si prevede che nei centri abitati i comuni possano riservare spazi alla sosta per veicoli di donne gravide o genitori con bambini di massimo due anni, muniti di "permesso rosa".

Art. 1, comma 1 del Decreto legge 121/2021 come modificato in sede di conversione dalla legge 156/2021: nel codice si vietano pubblicità con messaggi sessisti, violenti, discriminatori, con stereotipi di genere o messaggi lesivi del rispetto delle libertà individuali, dei diritti civili e politici, del credo religioso, dell'appartenenza etnica.

Art. 12, comma 6 del Decreto legge 121/2021 come modificato in sede di conversione dalla legge 156/2021: si istituisce il "Fondo concorsi progettazione e idee per la coesione territoriale", per finanziare proposte progettuali utili a realizzare almeno un obiettivo tra cui quello di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Art. 2, commi 11-13 della Legge 134/2021: si estende l'applicabilità delle disposizioni a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere introdotte con la legge 69/2019 (c.d. Codice rosso) anche alle vittime dei suddetti reati in forma tentata e alle vittime di tentato omicidio.

Art. 17 del Decreto legge 146/2021: il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia è incrementato di 6.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.
Art. 1, comma 2, lettera b) del Decreto legge 152/2021: per le imprese o le società nel settore del turismo è riconosciuto un contributo a fondo perduto di massimo 40.000 euro, che può essere aumentato fino ad ulteriori 20.000 euro per le imprese o le società femminili o giovanili.
Art. 9, comma 10 del Decreto legge 152/2021: si prevede il rafforzamento delle strutture della Ragioneria generale dello Stato, mediante il reclutamento di personale anche per le attività di sviluppo del Bilancio di genere.
Art. 1-5 della Legge 162/2021: si sostiene la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la parità retributiva tra i sessi, ampliando l'ambito di applicazione dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale ad aziende con più di 50 dipendenti (anziché più di 100, come previsto in precedenza), nonché attraverso incentivi alle assunzioni, agevolazioni fiscali, strumenti per favorire la conciliazione vita-lavoro, sistemi di certificazione della parità di genere.
Art 6 della Legge 162/2021: per i componenti dei CDA delle società a controllo pubblico va garantito l'equilibrio di genere, portando la proporzione da 1/3 a 2/5 dei loro componenti: tale proporzione era già prevista per le società quotate dalla legge 160/2019.
Art. 9, comma 1, lettera g) del Decreto legge 139/2021 come modificato in sede di conversione dalla legge 205/2021: viene inserito l'articolo 144-bis, sul *Revenge porn,* nel Codice sulla protezione dei dati personali. Chiunque ritenga che documenti informatici a contenuto sessualmente esplicito che li riguardino, destinati a rimanere privati, siano stati pubblicati o comunque diffusi senza consenso, può rivolgersi al Garante.
Art. 1, comma 23, lettere b), l), n), ff) della Legge 206/2021: nell'ambito della riforma del processo civile, il Governo deve disciplinare i casi in cui siano allegate o segnalate violenze di genere o domestiche, prevedendo anche: misure di salvaguardia e protezione; deroghe alla comparizione personale delle parti in prima udienza e al tentativo di mediazione familiare; intervento motivato dei servizi socio-assistenziali o sanitari per la protezione della vittima e del minore; disciplina dell'affidamento dei minori al servizio sociale.
Decreto legislativo 230/2021: a decorrere dal 1° marzo 2022 è istituito l'Assegno unico e universale per i figli a carico, un beneficio economico mensile per i nuclei familiari sulla base della loro condizione economica (ISEE). È istituito l'Osservatorio nazionale per l'Assegno unico e universale per i figli a carico, con funzioni di supporto tecnico-scientifico per attività di analisi, monitoraggio e valutazione d'impatto.
Art. 3, commi 5 e 6 della Legge 238/2021: è prevista una spesa di 8,5 milioni di euro per il 2021 e di 12,8 milioni di euro annui dal 2022, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso le abitazioni dei bambini al di sotto dei tre anni con gravi patologie croniche, con riferimento ai nati dal 1º gennaio 2016. Ai maggiori oneri, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea, di cui all'art. 41-bis della Legge n. 234/2012.

Per ottenere un quadro completo di tutte le misure introdotte nel corso del 2021 e aventi un impatto sulla parità di genere, occorre anche considerare il fatto che lo stato di emergenza determinato dalla diffusione dell'epidemia da Covid-19 si è protratto **per tutto l'anno 2021**, con conseguente emanazione di **diversi provvedimenti atti a contenere e contrastare la pandemia,** ma anche a favorire la ripresa delle attività economiche e sociali. Così come avvenuto nel corso del 2020, **alcuni di questi interventi hanno avuto efficacia limitata nel tempo e attinenza con i divari di genere.** Per un ulteriore approfondimento sulla questione, si rimanda al Riquadro III.III.III.

Riquadro III.III.III - Interventi emanati nel 2021 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere[750]

Le misure per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 hanno interessato, nel 2021, l'ambito della **conciliazione tra vita professionale e privata** (per esempio, in materia di lavoro agile, congedi straordinari e *bonus baby-sitting*) e quello della **parità nei rapporti civili** (nello specifico il sostegno per l'erogazione dell'assegno di mantenimento da parte dei genitori separati o divorziati). Sebbene tali misure siano state dettate da una situazione contingente e abbiano previsto una durata circoscritta, si ritengono importanti per il contributo che potrebbero dare per accelerare il cambiamento culturale necessario a favorire la parità di genere.

Dall'inizio della pandemia il ricorso al **lavoro agile**, a eccezione dei servizi essenziali e di pubblica utilità, è stato tra gli strumenti adottati per il contenimento e la gestione della crisi sanitaria[751]. Per il settore privato, durante il 2021 sono rimaste in vigore le disposizioni in base alle quali lo *smart working* poteva essere applicato dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti, e gli obblighi di informativa assolti in via telematica[752]. Nelle pubbliche amministrazioni, già a fine 2020 il lavoro agile, applicabile ad almeno il 50 per cento del personale impiegato nelle attività che potessero essere svolte in tale modalità e con le misure semplificate[753], era stato prorogato fino al 30 aprile 2021[754]. Il termine è stato poi posticipato fino alla data di definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi, ove previsti e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021[755] con alcune modifiche alla sua applicazione. Nello specifico, è stata soppressa la percentuale minima del 50 per cento del personale in lavoro agile ed estesa l'applicabilità al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, fino al termine dello stato di emergenza connessa al Covid-19. Inoltre, l'istituto del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per le pubbliche amministrazioni[756] ha visto ridotta dal 60 per cento al 15 per cento la quota minima dei dipendenti che possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e dal 30 per cento al 15 per cento la quota minima di coloro che possono comunque avvalersene, in caso di mancata adozione del Piano medesimo[757]. L'auspicio dunque che la disciplina sul lavoro agile,

[750] Per un approfondimento sugli interventi emanati nel 2020 si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Riquadro III.III - Interventi emanati nel 2020 per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere. https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf.

[751] Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020 aveva previsto che la modalità di lavoro agile potesse essere applicata, per la durata dello stato di emergenza, a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali e tramite procedure semplificate; inoltre nelle pubbliche amministrazioni, dal 18 marzo al 15 settembre 2020, lo *smart working* era stato la modalità ordinaria della prestazione lavorativa (art. 87, comma 1 del Decreto legge n. 18/2020, e art. 263, comma 1 del Decreto legge n. 34/2020).

[752] Art. 90, comma 4 del Decreto legge n. 34/2020. In sede di conversione al Decreto legge n. 24/2022 (Decreto Covid Riaperture), è stato approvato un emendamento in Commissione Affari Sociali alla Camera che proroga fino al 31 agosto 2022 la comunicazione semplificata per lo *smart working* per i privati. Inoltre proroga ufficialmente al 30 giugno 2022 il lavoro agile per i lavoratori fragili. È stato, infine, prorogato a tale data il diritto al lavoro agile anche per i genitori di figli con fragilità.

[753] Così come stabilito dall' art. 263, comma 1 del Decreto legge n. 34/2020, come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 77/2020 che fissava una prima scadenza al 31 dicembre 2020.

[754] Art. 19 del Decreto legge n. 183/2020, come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 21/2021.

[755] Art, 1 del Decreto legge n. 56/2021, in vigore dal 30 aprile al 21 giugno 2021, abrogato dalla Legge n. 87/2021 e integrato nell' art. 11-bis del Decreto legge n. 52/2021, convertito con modifiche dalla Legge n. 87/2021.

[756] Introdotto in fase di conversione del Decreto legge n. 34/2020 (Legge n. 77/2020), il POLA è un documento che le pubbliche amministrazioni redigono, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno per individuare le modalità attuative del lavoro agile e da inserire, in apposita sezione, nel documento del Piano della *performance*.

[757] Il Decreto legge n. 80/2021 all'articolo 6 introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) che accorpa, tra gli altri, i piani della *performance*, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione. I POLA confluiranno

almeno nella pubblica amministrazione, avrebbe potuto beneficiare di quanto emerso dalla sua ampia applicazione nel biennio 2020 e 2021, producendo tra l'altro un superamento delle resistenze alla sua adozione, una maggiore diffusione tra i lavoratori uomini e accorgimenti utili affinché non sia una scelta obbligata per le donne e le penalizzi sul piano della carriera, della retribuzione e di un sovraccarico di lavoro domestico, appare al momento in parte disatteso. Rimane tuttavia la convinzione di molti esperti secondo cui lo *smart working* può essere uno strumento efficace per ridurre i divari di genere in quanto, una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, avrebbe effetti positivi sia sull'occupazione femminile, in termini quantitativi e qualitativi, sia su una distribuzione più equa dei carichi familiari.

Analogamente a quanto previsto nel 2020[758], alcune misure sono state indirizzate ai **genitori con figli** conviventi di età inferiore a 14 o 16 anni. Per venire incontro alle accresciute esigenze di conciliazione vita-lavoro, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, ma anche per la durata dell'infezione o della quarantena da Covid-19 del figlio sono stati introdotti specifici strumenti di sostegno alle famiglie. Si tratta, in particolare, del ricorso al **lavoro agile**, della fruizione di **congedi parentali straordinari** e dei ***bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*[759]**. Il primo provvedimento in materia è stato previsto dal Decreto legge n. 30 del 2021, a poca distanza dalla sospensione dell'attività scolastiche e didattica in presenza avvenuta tra il 6 marzo e il 6 aprile 2021[760]; successivamente il Decreto legge n. 146 del 2021, a pochi giorni dall'avvio dell'anno scolastico 2021-2022, ha prorogato, modificandole, alcune disposizioni. Più in dettaglio, per il periodo dal 13 marzo al 30 giugno 2021, ai genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, alternativamente tra loro, con figli minori di 16 anni è stata concessa la possibilità di ricorrere al lavoro agile. Nell'ipotesi in cui ciò non fosse stato possibile, ai genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, alternativamente tra loro, con figli conviventi minori di anni 16, o anche di età superiore nei casi di figli con disabilità

quindi in questo nuovo Piano, che avrà durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro il 31 dicembre di ogni anno. Il 2 dicembre 2021 è arrivato il via libera della Conferenza Unificata al decreto del ministro per la Pubblica amministrazione, con cui si definisce il contenuto del Piao, accogliendo la richiesta di Regioni, Anci e Upi di posticipare la scadenza del 31 gennaio 2022 come termine ultimo per l'adozione dei Piao da parte delle amministrazioni.

[758] Decreto legge n. 18/2020 e Decreto legge n. 34/2020. Per ulteriori approfondimenti sulle misure emergenziali volte a favorire la conciliazione tra vita e lavoro nel 2020, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale", della Relazione sul Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020.

[759] Per ulteriori approfondimenti sulle misure emergenziali volte a favorire la conciliazione tra vita e lavoro nel 2021, si rimanda al paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa Relazione.

[760] Sebbene con minore intensità rispetto all'anno 2020, anche nel corso del 2021, per contenere la diffusione della pandemia, si è fatto ricorso alla didattica a distanza (Dad). Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 marzo 2021, art. 43 ha stabilito che dal 6 marzo al 6 aprile 2021, le attività dei servizi educativi dell'infanzia fossero sospese e le attività scolastiche e didattiche delle scuole di ogni ordine e grado fossero svolte esclusivamente con modalità a distanza (fatta salva la possibilità di svolgere attività in presenza per l'uso di laboratori o per gli alunni con bisogni educativi speciali e con disabilità). Art. 1, comma 1, e art. 2 del Decreto legge n. 44/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 76/2021, ha poi previsto che dal 7 al 30 aprile 2021, l'attività in presenza fosse ripresa fino al primo anno della scuola secondaria di primo grado su tutto il territorio nazionale (zone rosse comprese), con possibilità di deroga solo in casi di eccezionale e straordinaria necessità. Per le zone gialle e arancioni, invece, l'attività didattica in presenza è stata confermata anche per gli studenti del secondo e terzo anno di scuola secondaria di primo grado mentre, nella scuola secondaria di secondo grado, è stata garantita ad almeno il 50 per cento e fino a un massimo del 75 per cento degli studenti (fatta sempre salva la possibilità di svolgere attività in presenza per l'uso di laboratori o per gli alunni con bisogni educativi speciali e con disabilità). Infine dal 26 aprile 2021 al termine dell'anno scolastico 2020-2021 era stata assicurata, su tutto il territorio nazionale, l'attività in presenza per tutti gli studenti fino all'intero ciclo delle scuole secondarie di primo grado. Per le scuole secondarie di secondo grado, invece, si erano previste percentuali di attività in presenza per almeno il 50 per cento degli studenti, differenziate a seconda dei colori delle zone, con possibilità di deroga solo in casi di eccezionale e straordinaria necessità (Art. 3 del Decreto legge n. 52/2021).

grave, sono stati riconosciuti dei congedi "straordinari"[761], indennizzati al 50 per cento della retribuzione e coperti da contribuzione figurativa per i genitori di figli di età inferiore a 14 anni, senza corresponsione di retribuzione, né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro per i genitori di figli fra i 14 e i 16 anni. Inoltre, è stata prevista la possibilità di convertire i congedi parentali, fruiti dai genitori dal 1° gennaio 2021 fino al 13 marzo 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio nei summenzionati congedi "straordinari". Per i lavoratori iscritti alla cosiddetta gestione separata, i lavoratori autonomi iscritti e non iscritti all'INPS, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico e della polizia locale (impegnato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica), i dipendenti del settore sanitario (pubblico e privato accreditato, appartenenti ad alcune categorie), con figli conviventi di età inferiore ai 14 anni, e a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore a sua volta in congedo "COVID 2021", beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore, nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza, di infezione o quarantena da Covid-19 del figlio, verificati dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, è stato previsto un *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali. Sono stati considerati atti a fruire del *bonus* anche le iscrizioni ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia[762]. A seguito dell'apertura del nuovo anno scolastico, per il periodo dal 22 ottobre al 31 dicembre 2021, nelle ipotesi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, di infezione da Covid-19 e di quarantena del figlio è stata reintrodotta la possibilità per i lavoratori dipendenti con figli conviventi di età inferiore ai 16 anni di usufruire di specifici congedi parentali[763]. Rispetto a quando stabilito dal Decreto legge n. 30 del 2021, sono state introdotte novità normative. Nello specifico, la platea dei beneficiari ha contemplato non solo i genitori lavoratori dipendenti, ma anche i lavoratori iscritti in via esclusiva alla cosiddetta gestione separata e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS; per i genitori di figli affetti da disabilità grave il beneficio è stato riconosciuto anche in assenza di convivenza con il figlio. È stata invece confermata la possibilità di fruire retroattivamente dei congedi dalla data di inizio dell'anno scolastico 2021 - 2022 al 22 ottobre 2021 così come, nei casi di figli minori di 14 anni, dell'indennità pari al 50 per cento della retribuzione[764] e il riconoscimento della contribuzione figurativa e, per i genitori con figli tra i 14 e i 16 anni, del divieto di licenziamento e del diritto alla conservazione del posto di lavoro.

[761] Nel corso del 2020 sui quasi 8 milioni di bambini e ragazzi con meno di 15 anni, di cui quasi la metà appartenenti a nuclei dove entrambi i genitori lavorano, i minori i cui genitori hanno usufruito dei congedi straordinari sono stati circa 300.000 mila; più del 79 per cento delle richieste di congedo è stata presentata dalle madri. Cfr. "L'innovazione dell'INPS per il rilancio del Paese XX rapporto annuale" Luglio 2021 (https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/XX_Rapporto_annuale/XX_Rapporto_annuale.pdf).

[762] Art. 2 del Decreto legge n. 30/2021, come modificato in fase di conversione dalla Legge n.61/2021. Nel corso del 2020 i minori di 15 anni per i quali è stato utilizzato il *bonus baby-sitting* sono stati circa 784.700, di cui il 68 per cento delle richieste presentate dalle madri. Cfr. "L'innovazione dell'INPS per il rilancio del Paese XX rapporto annuale" Luglio 2021 (https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/XX_Rapporto_annuale/XX_Rapporto_annuale.pdf).

[763] Art. 9 del Decreto legge n. 146/2021. La possibilità di beneficiare di specifici congedi parentali è stata poi prorogata fino al 30 marzo 2022 dall'art. 17, comma 3 del Decreto legge n. 221/2021.

[764] Per i genitori lavoratori iscritti alla cosiddetta gestione separata, l'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, è pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, l'indennità è commisurata, per ciascuna

Tra le altre misure di conciliazione vita-lavoro, è stata rinnovata l'iniziativa, già prevista per l'anno 2020[765], di riservare parte delle risorse del **Fondo per le politiche della famiglia** – appositamente incrementato di 135 milioni di euro - ai comuni al fine di finanziare iniziative per il **potenziamento dei centri estivi**, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori, per i mesi da giugno a dicembre 2021[766]. Per l'anno 2021 è stata ampliata la platea dei beneficiari delle attività, passata dalla popolazione di età 0-16 anni a quella minorenne (età 0-17 anni); inoltre è stato esteso l'arco temporale di riferimento, consentendo il finanziamento anche di interventi da svolgere oltre il periodo estivo, ossia fino al 31 dicembre 2021.[767]

In un contesto in cui le diseguaglianze a svantaggio delle donne si sono ampliate, un'ulteriore misura urgente è stata prevista in materia di **sostegno al reddito a favore del genitore in stato di bisogno.** L'intervento, così come disegnato inizialmente[768], ha previsto l'istituzione di un Fondo, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021, per i genitori lavoratori separati o divorziati non in grado, a causa della crisi economica legata alla pandemia, di poter adempiere al regolare versamento dell'assegno di mantenimento. La norma è stata poi riscritta al fine di prevedere parametri più precisi e requisiti più stringenti per l'accesso al beneficio e reintegrare le risorse per il 2022[769]. In particolare l'intervento ha la finalità di garantire al genitore in stato di bisogno, principalmente donne, di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, oltre che dei figli maggiorenni portatori di handicap grave, conviventi, che non abbiano ricevuto l'assegno di mantenimento per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore, coniuge o convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa, a decorrere dall'8 marzo 2020 per una durata minima di 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30 per cento rispetto a quello percepito nel 2019. La misura del beneficio spetta fino ad un importo massimo di 800 euro mensili, prevedendo che il decreto ministeriale attuativo stabilisca il numero massimo di mensilità.

3.3 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2022

Anche la Legge di Bilancio per il 2022 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (Riquadro III.VI). Nell'ambito delle modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*), si prevede in particolare l'adozione di un **Piano strategico nazionale per la**

giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

[765] Art. 105 del Decreto legge n. 34/2020, come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 77/2020. La norma ha previsto la possibilità, a valere sul Fondo per le politiche della famiglia, di destinare una quota delle risorse a favore dei comuni, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, al fine di potenziare i centri estivi diurni, i servizi socioeducativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori di età compresa tra 0 e 16 anni, per i mesi da giugno a settembre 2020.

[766] Art. 63, commi 1-4 del Decreto legge n. 73/2021.

[767] Dal monitoraggio a cura del Dipartimento per le politiche della famiglia, relativo al finanziamento relativo al 2020, era emerso l'avvenuto utilizzo in una percentuale superiore al 90 per cento delle risorse, attestando l'importanza dell'iniziativa in un periodo di oggettiva difficoltà economica e sociale per le famiglie con figli (Dossier 19 luglio 2021 Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali (cd. Decreto Sostegni - bis). Schede di lettura. Cfr. https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01303011.pdf). Per il finanziamento per il 2021, dal monitoraggio a cura del Dipartimento per le politiche della famiglia si è confermato il forte interesse di questa misura da parte dei comuni con un tasso di adesione pari a circa il 95 per cento (7.146 comuni beneficiari). Per maggiori dettagli sull'intervento si rimanda al sito del Dipartimento https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/finanziamenti-avvisi-e-bandi/finanziamento-centri-estivi-2021/introduzione/.

[768] Art. 12 - bis del Decreto legge n. 41/2021, introdotto in fase di conversione dalla Legge n. 69/2021.

[769] Art. 9 - bis del Decreto legge n. 146/2021, introdotto in fase di conversione dalla Legge n. 215/2021.

parità di genere (Riquadro III.III.IV), con l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. A tal fine, sono istituiti una **Cabina di regia inter istituzionale** e un **Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere** e, a decorrere dal 2022, vengono stanziati **5 milioni di euro nel Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**.

Riquadro III.III.IV - La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026

Il tema della parità di genere si impone nelle agende strategiche e negli atti programmatici e di indirizzo non solo sul piano nazionale, ma nel contesto internazionale ed europeo, a partire dall'adozione da parte della Commissione europea a marzo 2020 della Strategia per l'eguaglianza di genere per il quinquennio 2020-2025.
La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, presentata al Consiglio dei Ministri il 5 agosto 2021, previa acquisizione del parere positivo della Conferenza Unificata, è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni, le parti sociali e le principali realtà associative.
La Strategia punta a guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE, per rendere l'Italia un Paese dove le persone di ogni genere, età ed estrazione, abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita personali e professionali e possano realizzare il proprio potenziale[770].
Pertanto, la citata Strategia, strettamente correlata alle misure del PNRR e ispirata alla *Gender Equality Strategy* 2020-2025 dell'Unione Europea, individua **cinque priorità** per ciascuna delle quali sono declinati **obiettivi** misurabili da raggiungere entro il 2026:

- **Lavoro:** creare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare famiglia e carriera e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo.

Indicatori e *Target*:
- tasso di occupazione femminile: incremento di 4 punti percentuali;
- differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile: riduzione a meno di 24 punti percentuali rispetto agli attuali 27;
- differenza del tasso di occupazione femminile per donne con figli (rispetto alle donne senza figli): riduzione a meno di 10 punti percentuali (attualmente di circa 12 punti percentuali);
- percentuale di imprese "femminili" (rispetto al totale delle imprese attive: incremento dal 22 per cento al 30 per cento.

- **Reddito:** ridurre la differenza di genere nella retribuzione salariale, assicurando una eguale valorizzazione delle competenze e un'equa remunerazione di mestieri con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di sufficienza e indipendenza economica.

Indicatori e *Target*:

[770] Gli obiettivi del Piano strategico nazionale per la parità di genere (art. 1, comma 140, Legge n. 234/2021), in coerenza con quelli previsti dalla Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025, sono: -individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere; -colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; -raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; -affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico; -conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

- *gender pay gap* (la differenza tra il salario mediano femminile e quello maschile) nel settore privato: riduzione dall'attuale 17 per cento al 10 per cento;
- *gender pay gap* per i lavoratori laureati: riduzione dall'attuale 22 per cento ad almeno il 15 per cento.

- **Competenze:** assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare un'equa rappresentanza di genere nel mondo accademico.

Indicatori e *Target*:
- percentuale di studentesse di 5^ superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica: riduzione dall'attuale 50 per cento circa (contro il 36 per cento degli studenti maschi) a un valore inferiore al 35 per cento;
- percentuale di studentesse che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline "STEM", rispetto al totale degli iscritti: incremento dall'attuale 27 per cento al 35 per cento;
- percentuale di professori ordinari donna, rispetto al totale: incremento dall'attuale 25 per cento al 40 per cento;
- percentuale di donne con competenze digitali "sopra la media" sul totale della popolazione femminile: aumento dall'attuale 19 per cento al 35 per cento.

- **Tempo:** promuovere un'equa divisione di diritti e doveri tra i generi, riequilibrando l'allocazione di tutte le attività di cura e assistenza familiare non remunerate e garantendo un'assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.

Indicatori e *Target*:
- percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità: incremento dall'attuale 21 per cento a oltre il 50 per cento;
- disponibilità di posti in asili nido, sul totale dei bambini aventi diritto (bambini di età inferiore ai 3 anni): aumento dall'attuale 25 per cento, con differenze sostanziali sul territorio, ad oltre il 50 per cento di copertura a livello nazionale, raggiungendo almeno il 33 per cento in tutte le regioni italiane.

- **Potere:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di *leadership* economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza sia di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

Indicatori e Target:
Con l'obiettivo di promuovere una maggiore e più equa rappresentanza femminile nei ruoli di leadership economica:
- quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate sul totale dei componenti: aumento dal valore attuale del 38,8 per cento a oltre il 45 per cento;
- quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni: aumento dall'attuale 24 per cento al 35 per cento;

Con l'obiettivo di assicurare un'equa rappresentanza dei generi nei diversi livelli istituzionali e di governo, promuovendo un'uguale possibilità di partecipazione politica, si misurano:

- la quota di donne nei Consigli regionali, sul totale degli eletti nei Consigli regionali: aumento dall'attuale 21 per cento ad almeno il 40 per cento a livello medio nazionale;
- il numero di leggi elettorali regionali che includono principi di parità di genere;
- la quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature;
- la quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra menzionati vengono individuate **specifiche misure**, concernenti le 5 priorità strategiche.
A titolo esemplificativo, poiché le misure complessive indicate nel documento finale per ciascuna priorità sono 55, si elencano in maniera sintetica le misure riferite alla priorità **Lavoro**.

- Defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne
- Potenziamento, soprattutto nelle regioni del Sud di alcuni incentivi previsti, delle misure per un uso efficace del *part time*, gli incentivi al rientro al lavoro dopo la maternità, e quelle per la creazione di aziende femminili
- Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità
- Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme
- Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratrici a tempo determinato
- Incentivi alla creazione di aziende femminili
- Erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili
- Revisione del supporto alle imprenditrici mamme
- Introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo *smart working* dei genitori con figli a carico in base a criterio di età
- Uso efficace del *part-time* e riduzione del part time involontario
- Governance e monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda e nella PA
- Definizione di norme per l'adozione di una *policy* di Genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*
- Introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, differenziato in base alle dimensioni/fatturato delle aziende

In via preliminare sono inoltre individuate le seguenti **misure di natura trasversale**, che sono abilitanti rispetto all'intera Strategia:

- Promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere
- Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa
- Considerazione dei fattori che ostacolano l'implementazione della parità di genere
- Sostegno delle fragilità
- Promozione dei principi e degli strumenti del *Gender Responsive Public Procurement* (GRPP) come fissati dal decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 ("Decreto semplificazioni")

- Potenziamento delle statistiche ufficiali, per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere, anche amministrativi, tramite ISTAT e il SISTAN, che consentano di produrre statistiche di genere sempre più dettagliate e riferite a diversi ambiti
- Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste
- Istituzione di un "Patto Culturale" nel mondo istituzionale e tra quest'ultimo e la società civile, per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere
- Rafforzamento della promozione di *role model* per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere
- Promozione della Medicina-Genere specifica.

Lo stato dell'arte: la *governance* a presidio delle politiche per la parità di genere.
Per dare attuazione alla Strategia è stato definito un sistema di governance integrata tra il livello di indirizzo politico (**Cabina di regia inter istituzionale**) e quello di approfondimento tecnico-scientifico (**Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere**). Tale *governance*, già prevista dalla Strategia, è stata poi messa a sistema dalla Legge di Bilancio per il 2022[771], che ha anche reso strutturali le risorse finanziarie dedicate al Piano strategico nazionale per la parità di genere[772].
La Cabina di regia inter istituzionale, per la sua composizione (Ministri e tre rappresentanti designati dalla Conferenza unificata), è il luogo privilegiato di confronto e di raccordo tra i diversi livelli istituzionali coinvolti, al fine di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e la condivisione di buone pratiche. Essa svolge compiti di indirizzo, di valutazione delle proposte dell'Osservatorio, di ricognizione periodica dello stato di attuazione degli interventi previsti dal Piano strategico, anche formulando indirizzi specifici sull'attività di monitoraggio. La Cabina esamina, previa istruttoria dell'Osservatorio, le tematiche e i profili di criticità segnalati dai Ministeri competenti per materia e garantisce la programmazione coordinata dell'uso delle risorse destinate al finanziamento del Piano[773].
L'**Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere** ha funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti. Svolge, altresì, funzioni di supporto al Dipartimento nella predisposizione del Piano strategico, di analisi e studio delle problematiche riguardanti la parità di genere, anche attraverso la realizzazione di un rapporto biennale di aggiornamento sulle principali dinamiche demografiche, sociologiche ed economiche nel nostro Paese. L'Osservatorio è presieduto dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dall'Autorità politica delegata alle pari opportunità e si articola nei seguenti organi: il Presidente, l'Assemblea e il Comitato tecnico-scientifico, che durano in carica tre anni[774].

[771] Art. 1, commi 141, 142, 143, 144 e 147, della Legge n. 234/2021. La Cabina di Regia e l'Osservatorio Nazionale sono stati costituiti con decreti a firma della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 27 gennaio 2022 e del 22 febbraio 2022. Decreti pubblicati in GURI del 30.3.2022 n.75. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2022/03/30/75/sg/pdf
[772] Art. 1, commi 139 e 148 della Legge n. 234/2021. Per il finanziamento del Piano sono assegnati 5 milioni di euro, a regime dal 2022, tramite l'incremento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.
[773] La Cabina di regia si è insediata il 24 marzo 2022 ed opererà in stretto raccordo con l'Osservatorio Nazionale.
[774] Con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 19 luglio 2022, sono stati nominati i componenti degli organismi in cui è articolato l'Osservatorio. La prima riunione di insediamento dell'Osservatorio, presieduto dalla Ministra Elena Bonetti e con la partecipazione dei componenti dell'Assemblea e del Comitato tecnico scientifico, si è tenuta il 7 settembre 2022.

L'Assemblea, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dalla Ministra per le pari opportunità, stabilisce gli orientamenti generali dell'attività dell'Osservatorio ed è composta da 24 rappresentanti delle amministrazioni centrali, delle regioni, province e comuni, delle associazioni impegnate sul tema della parità di genere, delle maggiori organizzazioni sindacali e datoriali, della Rete dei Comitati unici di garanzia, dell'ISTAT, del CNR, della CRUI. L'Assemblea organizza la propria attività attraverso Gruppi di lavoro interni. Il Comitato tecnico-scientifico è presieduto da una Coordinatrice tecnico-scientifica nominata dalla Ministra per le pari opportunità ed è composto dal Capo Dipartimento per le pari opportunità e da cinque esperte di elevata e comprovata professionalità nel campo delle politiche per le pari opportunità e la parità di genere. Il Comitato svolge funzioni di individuazione delle linee di attuazione del programma di attività dell'Osservatorio.

Per **contrastare la violenza di genere**, la Legge di Bilancio per il 2022 prevede l'elaborazione e la successiva adozione di un **Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica** (Riquadro III.III.V). Tale Piano deve avere una cadenza almeno triennale, oltre che mantenersi in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011[775]. In tale contesto, al fine di definire un sistema strutturato di *governance*, sono istituiti sia una **Cabina di regia interistituzionale**, sia un **Osservatorio sul fenomeno della violenza** nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

Riquadro III.III.V - Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023

Con riferimento alla prevenzione ed al contrasto della violenza maschile sulle donne, nel corso del 2021 il Dipartimento per le pari opportunità ha posto in essere attività significative, anche alla luce del perdurante impatto negativo della pandemia su tale fenomeno. Tra le altre, si segnala la ricostituzione della *Cabina di Regia Nazionale* (Amministrazioni centrali, Regioni e autonomie locali) che si è riunita nell'aprile 2021, dando mandato al Dipartimento di predisporre il nuovo *Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023*. In attuazione di tale indirizzo, il Dipartimento ha costituito e coordinato quattro *Tavoli Tecnici*, che si sono riuniti nel successivo mese di maggio.

Il **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023**, presentato in Consiglio dei ministri il 18 novembre 2021, è il risultato di un lavoro condiviso, che ha visto il coinvolgimento della Cabina di Regia Nazionale, delle Parti Sociali e delle principali realtà associative attive nel settore della prevenzione e del contrasto della violenza di genere. Sul Piano è stato acquisito anche il parere positivo della Conferenza Unificata in data 3 novembre 2021. Il nuovo Piano, che agisce in continuità con il precedente riferito al periodo 2017-2020, è articolato per Assi, in linea con la Convenzione di Istanbul: Prevenzione, Protezione e Sostegno, Perseguire e Punire, Assistenza e Promozione. A ciascun Asse sono associate specifiche Priorità, che affrontano le dimensioni più significative della violenza maschile sulle donne.

Attraverso l'azione strategica e operativa del Piano, il Dipartimento per le Pari opportunità intende fornire risposte positive e concrete agli obiettivi strategici prioritari per il triennio 2021-2023 e, quindi, individuare strutture, interventi e risorse adeguate per contrastare il fenomeno della violenza di genere, mettendo in campo iniziative efficaci ed efficienti, in continuità con quanto realizzato nell'ambito dei precedenti Piani strategici. In particolare, attraverso la realizzazione di un ampio ventaglio di misure, quali la prevenzione, la protezione delle vittime, la formazione e l'educazione degli operatori, l'informazione e la sensibilizzazione della collettività, gli interventi sugli uomini autori di violenza, la tutela delle donne migranti e delle vittime di discriminazioni multiple,

[775] Convenzione ratificata ai sensi della Legge n. 77/2013.

la promozione dell'autonomia lavorativa, economica e abitativa delle vittime. Questo documento di programmazione strategica, con un orizzonte temporale pluriennale, rappresenta, pertanto, uno strumento imprescindibile per la definizione e attuazione di politiche integrate ed efficaci in tema di violenza di genere. Infatti, nella legge di Bilancio per il 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234) è stata inserita una proposta di modifica all'art. 5 del decreto-legge n. 93 del 2013, convertito con modificazione dalla legge n. 119 del 2013, volta a rendere strutturale il suddetto Piano strategico e a mettere a regime le risorse finanziarie da destinare alla sua attuazione nonché a definire un nuovo sistema di *governance*, strutturato, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da una **Cabina di regia interistituzionale** e un **Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.** Tali organismi sono stati costituiti con i decreti della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 marzo e del 12 aprile 2022, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale del 13 maggio 2022.
In particolare, la Cabina di regia ha funzioni di indirizzo politico e di raccordo strategico e funzionale tra i livelli istituzionali, anche territoriali**,** coinvolti, allo scopo di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche condivise ai fini dell'integrazione delle politiche. Inoltre, valuta le proposte formulate dall'Osservatorio; effettua la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure e degli interventi previsti nel Piano strategico; esamina, previa istruttoria dell'Osservatorio le tematiche e gli specifici profili di criticità segnalati dai Ministeri competenti per materia; garantisce la programmazione coordinata e sinergica delle risorse previste dall'articolo 5, comma 3, del decreto legge n. 93/2013, mirate alle azioni di sistema; garantisce la programmazione coordinata e sinergica delle risorse nazionali disponibili e delle dotazioni finanziarie dedicate alla violenza maschile contro le donne a valere sugli investimenti del PNRR e sulla nuova programmazione dei Fondi Strutturali di Investimento Europeo (SIE) per il periodo 2021-2027, allo scopo di destinare in modo efficiente le risorse disponibili per la realizzazione tempestiva ed efficace delle azioni e degli interventi.
L'Osservatorio è presieduto dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata alle pari opportunità e si articola nei seguenti organi[776]: il Presidente, l'Assemblea e il Comitato tecnico-scientifico, che durano in carica tre anni.
L'Assemblea è composta dai rappresentanti delle amministrazioni che siedono nella Cabina di regia, affiancati da esperti appartenenti a Istituti di ricerca, organizzazioni sindacali e datoriali, associazioni impegnate in tema di contrasto alla violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica. Fanno parte del Comitato tecnico-scientifico esperti di elevata e comprovata professionalità negli ambiti tematici di interesse dell'Osservatorio.
Si evidenzia, infine, che le misure della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 si inseriscono e si integrano in coerenza con il complesso delle previsioni contenute nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 nell'ottica di creare un sistema di misure concrete di *empowerment* delle donne e delle ragazze che contribuiscano fattivamente alla prevenzione del fenomeno della violenza contro le donne.

Sempre nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, **per prevenire e contrastare il fenomeno del *cyberbullismo*, la Legge di Bilancio per il 2022 istituisce un apposito Fondo permanente**, volto a finanziare azioni a carattere preventivo e con una strategia di attenzione, tutela ed educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado. Vengono inoltre stanziati 2 milioni di euro per il finanziamento degli interventi relativi ai percorsi di trattamento psicologico per il reinserimento nella società dei condannati per reati sessuali, per maltrattamenti contro familiari o

[776] Con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 19 luglio 2022 sono stati nominati i componenti di tali organismi.

conviventi e per atti persecutori, **per dare attuazione all'articolo 17 della legge sul c.d. "codice rosso"**[777]. Per l'anno 2022 sono poi stabiliti **incrementi nel finanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**, per portare avanti attività quali l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti e il loro funzionamento, attività di monitoraggio e raccolta dati, mantenimento di centri antiviolenza e case rifugio, finanziamento di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà[778]. È infine riconosciuto un contributo pari a 200 mila euro per l'anno 2022 in favore dell'Associazione "Donnexstrada", per garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi favorendo la sicurezza delle donne, prevenendo comportamenti violenti o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime.

Per favorire invece **la partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e, in particolare, l'imprenditoria femminile in agricoltura, si estende l'applicazione delle **misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità agricola e del ricambio generazionale alle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile.** In precedenza, infatti, il riferimento era alle sole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile. A tali agevolazioni sono destinate risorse pari a 15 milioni di euro, che possono dunque essere utilizzate sia da donne che da giovani imprenditori agricoli, mentre sono riservati alle sole imprese agricole femminili gli ulteriori 5 milioni di euro stanziati, per il 2022, nel **Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura**, per finanziare la concessione di mutui agevolati per gli investimenti e di contributi a fondo perduto.

È stato poi istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il **Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere**, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022. Relativamente a tale certificazione, si dispone che il già citato Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere si avvalga di un Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese, per realizzare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere volto ad incentivare le imprese a ridurre il divario di genere, agendo sulle opportunità di crescita in azienda, su parità salariale e parità di mansioni, sulle politiche di gestione delle differenze di genere e sulla tutela della maternità. Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri, è inoltre istituito un sistema informativo, che svolga sia la funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, sia di albo degli enti accreditati[779].

Sempre per l'anno 2022, in via sperimentale, vengono infine ridotti del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. Tale riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Tra le misure volte a **tutelare e sostenere la maternità** nella Legge di Bilancio per il 2022, è previsto il riconoscimento alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, dell'**indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità**, a condizione che le lavoratrici stesse

[777] Legge n. 69/2019.

[778] Per portare avanti le attività indicate, gli stanziamenti previsti sono pari a 17 milioni euro. Art. 1, commi 661-670 della Legge n. 234/2021.

[779] Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata, sono stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È previsto il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento. Art. 1, comma 147 della Legge n. 234/2021.

abbiano dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità. Viene inoltre applicata la **sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista, anche nel caso di parto prematuro della libera professionista**. Tale sospensione è riconosciuta a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo. Infine, i servizi socioassistenziali volti a promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza delle persone anziane non autosufficienti, sono erogati anche nell'area dei servizi sociali di sollievo per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie, e tra questi ultimi è incluso, tra l'altro, un **servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità.**
Relativamente all'ambito della **salute, stile di vita e sicurezza**, a decorrere dal 1° gennaio 2022 **l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile** diversi da quelli compostabili si riduce dal 22 al 10 per cento, mentre **la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista si applica anche nel caso di interruzione della gravidanza, avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa**. Tale sospensione è riconosciuta fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.
Infine, è stato introdotto un intervento relativo a **istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere**, con il riconoscimento di un contributo pari a 350.000 euro per l'anno 2022 in favore della fondazione Anna Milanese, al fine di garantire assistenza, protezione, istruzione e cultura alle ragazze povere ed orfane dell'Etiopia.

Riquadro III.III.VI - Interventi con legge di bilancio per il 2022 per la riduzione dei divari di genere.

La **Legge di Bilancio per il 2022**[780] ha previsto:
Art. 1, comma 13: a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile diversi da quelli compostabili si riduce dal 22 al 10 per cento.
Art. 1, commi 91-93: si estende l'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022. Si conferma per il 2022 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. APE sociale donna); la riduzione è pari a un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di 2 anni.
Art. 1, comma 94: l'"opzione donna", trattamento pensionistico anticipato, è prorogato per il 2022 nei confronti delle lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.
Art. 1, comma 134: dal 2022 viene reso strutturale **i**l congedo obbligatorio di paternità, confermandone la durata di 10 giorni e la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.
Art. 1, comma 137: per il 2022, in via sperimentale, si riducono del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. La riduzione opera per massimo un anno, a decorrere dal rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità.
Art. 1, comma 138: a decorrere dal 2023, si incrementa di 50 milioni di euro il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere con benefici contributivi a favore del datore di lavoro.
Art. 1, comma 139-148: si prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, per individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, raggiungere la parità nella partecipazione ai settori economici, affrontare il problema dei divari retributivi, pensionistici,

[780] Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".

nel processo decisionale e nel mercato del lavoro. Sono istituiti una Cabina di regia e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. Il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dal 2022.

Art. 1, comma 149-150: si prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, con cadenza almeno triennale e in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul del 2011. Sono istituiti una Cabina di regia e un Osservatorio sul fenomeno della violenza sulle donne e della violenza domestica.

Art. 1, comma 162: nell'ambito dei servizi socioassistenziali per promuovere la continuità e la qualità di vita delle persone anziane non autosufficienti, viene erogato anche un servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità.

Art. 1, comma 172-173: si incrementa la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido e si determina un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti deve raggiungere un livello minimo del 33 per cento su base locale entro il 2027.

Art. 1, comma 239: si riconosce alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici agricole, alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi dalla fine del periodo di maternità, se le lavoratrici hanno dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio della maternità.

Art. 1, comma 523-525: si estendono le misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale alle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile (in aggiunta a quelle giovanili). Per il 2022, si incrementa di 5 milioni di euro il Fondo rotativo per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura, con mutui agevolati e contributi a fondo perduto per gli investimenti. Alle medesime agevolazioni sono destinate ulteriori risorse pari a 15 milioni di euro.

Art. 1, comma 660: si istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per il 2022.

Art. 1, commi 661-666: si incrementa di due milioni di euro, per il 2022, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, destinando le nuove risorse all'istituzione, al potenziamento e al funzionamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti e ad attività di monitoraggio e raccolta dati.

Art. 1, comma 667: sono stanziati 2 milioni di euro per finanziare percorsi di trattamento psicologico e il reinserimento nella società dei condannati per reati sessuali, maltrattamenti contro familiari o conviventi e atti persecutori.

Art. 1, comma 668: si incrementa di 5 milioni di euro, per il 2022, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, destinando tali risorse ai centri antiviolenza e alle case rifugio.

Art. 1, comma 669: si incrementa di 5 milioni di euro, per il 2022, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Tali risorse sono destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini maltrattanti.

Art. 1, comma 670: si incrementa di 5 milioni di euro la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità al fine di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.

Art. 1, comma 671: è istituito il Fondo permanente per il contrasto del fenomeno del *cyberbullismo*, per finanziare azioni preventive e strategie di attenzione, tutela ed educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado.

Art. 1, comma 896: è riconosciuto un contributo di 350.000 euro, per il 2022, in favore della fondazione Anna Milanese, al fine di garantire assistenza, protezione, istruzione e cultura alle ragazze povere ed orfane dell'Etiopia.
Art. 1, comma 936: anche nel caso di parto prematuro della libera professionista, si applica la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari, riconosciuta a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo.
Art. 1, comma 937: anche nel caso di interruzione della gravidanza oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, si applica la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari, riconosciuta fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.
Art. 1, comma 968: si riconosce un contributo di 200.000 euro per il 2022 in favore dell'Associazione "Donnexstrada", per sviluppare, sulla rete intermodale dei trasporti, servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime di comportamenti violenti e/o molesti.

3.4 Attività parlamentari riguardanti gli interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2021

Nel corso del 2021, inoltre, sono state presentate al Parlamento italiano diverse **proposte di legge riguardanti questioni di genere**, principalmente nell'ambito del contrasto alla violenza di genere e della conciliazione tra vita professionale e vita privata; in misura minore legate alla salute, alla parità nei rapporti civili, all'istruzione, alla tutela e al sostegno alla maternità e al mercato del lavoro. Nello specifico, al fine di **contrastare la violenza contro le donne** è stato presentato e discusso in commissione **un disegno di legge volto ad apporre modifiche in materia di rilascio del permesso di soggiorno alle vittime di costrizione o induzione al matrimonio**. La mozione prevede il rilascio del permesso di soggiorno, non solo alle vittime di violenza domestica, ma anche alle vittime del reato di costrizione o induzione al matrimonio. Inoltre, sono state esaminate **due proposte di legge, una indirizzata a eliminare le molestie nei luoghi di lavoro**, quale attuazione dei princìpi generali contenuti nella Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, **e l'altra con lo scopo di aggravare il sistema sanzionatorio anche nella circostanza di aver agito in ragione dell'origine etnica, credo religioso, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, disabilità**. È stato altresì posto all'esame in Commissione un **disegno in materia di affidamento e ascolto del minore e di protezione da abusi e atti di violenza domestica** che rimanda alla questione della cosiddetta sindrome da alienazione parentale (PAS) applicata in diversi procedimenti che coinvolgono madri vittime di violenza domestica. È stato inoltre dibattuto alla Camera un progetto di legge finalizzato a introdurre, nel Codice penale, **una nuova fattispecie delittuosa consistente nella diffusione di immagini di persone reali manipolate artificialmente allo scopo di ottenerne rappresentazioni nude**, affrontando il problema relativo all'utilizzo e alla condivisione di immagini alterate di nudi di donna, rese fruibili gratuitamente in rete, senza il previo consenso dell'interessata. Nella lotta alla violenza contro le donne, tra le proposte presentate, ma ancora da assegnare alle relative commissioni in materia, vi sono state quella sull'**inserimento delle donne vittime di violenza domestica nelle categorie protette ai fini del collocamento obbligatorio al lavoro** e il disegno di legge che intende **emendare la legge n. 69 del 2019 (cosiddetto "Codice rosso") inserendo, per la sola ipotesi di maltrattamenti contro familiari e conviventi, la possibilità di procedere all'arresto in flagranza di reato entro le 48 ore dalla consumazione del delitto**, al fine anche di accorciare i tempi di messa in protezione della vittima in una casa rifugio ed evitare una possibile vittimizzazione secondaria. Sempre con l'intento di mettere in campo interventi e accorgimenti normativi per migliorare l'applicazione ed il funzionamento della legge n. 69 del 2019, è stata presentata un'altra proposta che prevede **l'arresto facoltativo in flagranza nei casi in cui si violi il provvedimento di allontanamento dalla casa familiare, ovvero il divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa o, ancora,**

l'ordine di allontanamento d'urgenza dalla casa familiare. Quale strumento efficace di **conciliazione tra vita professionale e vita privata**, alcuni **disegni di legge in dibattimento sono stati attinenti al lavoro agile; l'intento è di modificare la disciplina attualmente vigente al fine di adattarla al nuovo contesto emerso a seguito della pandemia e promuovere lo *smart working***, anche con la previsione di agevolazioni tributarie e contributive. Inoltre, è stata approvata dalla Camera e trasmessa al Senato la proposta di legge delega per il **sostegno e la valorizzazione della famiglia (*Family Act*)**, che contiene disposizioni di delega al Governo per l'adozione, il riordino e il potenziamento di norme dirette a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per contrastare la denatalità, per valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani, per sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria di questi ultimi nonché per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori e sostenere, in particolare, quello femminile. **Sul tema della salute, sono stati presentati alcuni disegni di legge che, a fine 2021, risultano assegnati alle commissioni pertinenti in materia, ma non ancora esaminati.** Riguardano, tra l'altro, la prevenzione, diagnosi e cura dei disturbi dell'alimentazione, e l'introduzione del reato di istigazione all'anoressia e alla bulimia; il riconoscimento della vulvodinia come malattia invalidante e delle patologie del pavimento pelvico; la diagnosi e la cura dell'endometriosi nonché la tutela dei diritti delle donne affette da tale malattia; la riduzione dell'aliquota IVA sui prodotti igienici femminili al 2 per cento, garantendone l'approvvigionamento nelle scuole secondarie di primo e secondo grado e venendo incontro alle difficoltà economiche delle famiglie meno abbienti con un *bonus ad hoc*. **Nel campo dell'istruzione** sono stati presentati due progetti di legge, rispettivamente al Senato e alla Camera, che mirano a **inserire, nell'ambito delle ore annue di insegnamento dell'educazione civica, l'insegnamento delle nozioni fondamentali della finanza**, con conseguenti vantaggi per le giovani generazioni nella comprensione dei rischi e delle opportunità dei prodotti finanziari. Le misure di tali progetti di legge appaiono **ancora più rilevanti per le ragazze stante il rilevante gap di genere riscontrato anche tra gli studenti di 15 anni.** Sempre in tema di istruzione, inoltre, sono state presentate anche due proposte volte all'**introduzione nelle scuole dell'insegnamento dell'educazione sentimentale, affettiva e sessuale.** Nell'ambito della **promozione della parità nei diritti civili**, sono stati assegnati alla commissione Giustizia al Senato più di un disegno di legge riguardante la **disciplina civilistica relativa al cognome ai figli; le proposte mirano, con diverse soluzioni, a permettere l'attribuzione anche del cognome materno.** L'attività parlamentare ha anche riguardato una proposta per la **tutela della maternità** delle donne in carcere che reca **modifiche alla normativa vigente in materia di esecuzione delle misure cautelari e delle pene nei confronti delle madri di figli minorenni, al fine di garantire la tutela dei figli delle persone detenute e i loro rapporti.** Il Parlamento si è altresì occupato di un testo unico che intende **promuovere la presenza delle donne nei processi di sviluppo ed imprenditorialità** e l'abbattimento delle barriere economiche e di genere nel settore agricolo, della silvicoltura, dell'itticoltura e dell'acquacoltura. La mozione prevede, inoltre, l'istituzione, presso il Ministero delle politiche agricole, di una Cabina di regia avente diversi compiti di monitoraggio inerenti l'evoluzione e la crescita del lavoro femminile nei settori di interesse, l'istituzione di un Piano nazionale annuale di interventi per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile, nonché la costituzione di un apposito Fondo finalizzato alla promozione dell'aggregazione delle attività imprenditoriali a prevalente conduzione femminile.

Durante il 2021 il Parlamento si è altresì occupato del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il 25 aprile 2021, è stato **trasmesso alle Camere dal Governo in carica il testo del PNRR, discusso e approvato con le risoluzioni n. 6/00189 della Camera e n. 6/00188 del Senato.** La parità di genere rappresenta una delle priorità trasversali in termini di inclusione sociale previste nel PNRR, all'interno del quale viene infatti annunciata l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (Riquadro III.III.IV). Inoltre, nei progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU

e Fondo Complementare, sono inserite previsioni dirette a condizionarne l'esecuzione all'assunzione di giovani e donne. Sono anche previsti nuovi meccanismi di reclutamento del personale nella PA e la revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello che, secondo il Piano, possono contribuire al riequilibrio di genere della pubblica amministrazione. Si prevede, infine, nell'ambito dei programmati investimenti nella formazione dei dipendenti pubblici, di inserire moduli obbligatori su "*empowerment* delle donne"[781].

3.5 Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2021

Per ciò che concerne il **PNRR dell'Italia**, il 30 aprile 2021 è stato ufficialmente trasmesso dal Governo italiano alla Commissione Europea, venendo poi **approvato con Decisione di Esecuzione dal Consiglio dell'Unione Europea il 13 luglio 2021**[782]. Tale Decisione si inserisce in un quadro più ampio di politica europea che intende portare avanti le politiche di genere negli stati membri, attraverso interventi con carattere cogente, quali regolamenti, direttive e decisioni, nonché con risoluzioni, raccomandazioni, pareri e misure volte ad indirizzare e suggerire ai governi le strategie più efficaci per conseguire gli obiettivi di parità di genere e lotta alle discriminazioni.
Per l'anno 2021, a livello europeo, alcune misure a carattere cogente sono consistite in una serie di **Regolamenti relativi proprio all'istituzione del Fondo per la Ripresa dell'Unione Europea (cosiddetto *Recovery Fund*)**, dispositivo ideato allo scopo di contrastare la crisi economia e sanitaria collegata alla pandemia di COVID-19, attraverso una strategia basata su investimenti in transizione energetica, digitale e sulla solidità delle finanze pubbliche. Tali Regolamenti rappresentano il punto di riferimento attraverso il quale i singoli Stati hanno potuto progettare i propri Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza, successivamente approvati dalle istituzioni europee. Il 10 febbraio 2021 è stato così fornito ai singoli Paesi uno strumento di sostegno tecnico, i cui obiettivi specifici di assistere le autorità nazionali nel miglioramento della loro capacità di concepire, elaborare e attuare le riforme, preparare, modificare, attuare e rivedere i Piani per la ripresa e la resilienza, si concentrano anche sul **perseguimento della parità di genere**[783]. Il Regolamento dell'Unione Europea sul *Recovery Fund* del 12 febbraio 2021, che istituisce di fatto il dispositivo per la ripresa e la resilienza, richiede esplicitamente che i piani nazionali per la ripresa e resilienza prevedano il *gender mainstreaming* degli interventi. Tra i requisiti richiesti per l'approvazione del Piano per la Ripresa e la Resilienza, è infatti prevista una **spiegazione di come le misure del piano dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità** e all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, con l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'ONU 5 e con le strategie nazionali per la parità di genere[784]. Il 28 settembre 2021 è stata poi definita una **metodologia per la rendicontazione della spesa sociale nell'ambito del dispositivo, anche a favore della parità di genere[785]**, basata sulle stime della spesa indicate nei piani per la ripresa e la resilienza approvati. Ciascuna riforma o investimento a connotazione sociale è assegnata a una delle nove aree di intervento previste in materia sociale[786]. Inoltre, ad ogni misura di carattere sociale diretta alla

[781] Per ulteriori approfondimenti in merito al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si rimanda al Paragrafo 1.1 – Riquadro I.I.III "La trasversalità della tematica di genere dei PNRR".
[782] Cfr. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a811c054-d372-11eb-895a-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF
[783] Art. 5 del Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021.
[784] Art. 18 del Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021.
[785] Regolamento delegato (UE) 2021/2105 della Commissione Europea del 28 settembre 2021, che integra il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio.
[786] Le aree di intervento previste dal Regolamento sono: Educazione degli adulti, riconoscimento e convalida delle competenze; Sostegno all'occupazione e creazione di posti di lavoro; Ammodernamento delle istituzioni del mercato

parità di genere è apposto un contrassegno, così che risulti poi possibile una rendicontazione specifica della spesa a favore della parità di genere nell'ambito del dispositivo. La Commissione Europea applica tale metodologia per la **relazione annuale prevista dal Regolamento dell'Unione Europea sul *Recovery Fund*, volta ad informare sulla spesa sociale finanziata dal dispositivo, anche a favore della parità di genere[787].**

3.6 Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere

In Appendice alla presente Relazione viene riportata **una rassegna della normativa italiana relativa a politiche di genere**. Le disposizioni sono classificate sulla base di ambiti di intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato[788]. L'Appendice include anche le misure adottate a livello europeo e, separatamente, tutti gli interventi introdotti in Italia nel corso del 2020 e del 2021 per contrastare l'emergenza da Covid-19, aventi effetti limitati nel tempo.
Gli **ambiti di intervento** individuati sono tratti della lista tematica definita dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015, sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini[789]:

- la parità nei rapporti civili*;*
- la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
- il mercato del lavoro*;*
- la tutela e il sostegno della maternità;
- la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- salute, stile di vita e sicurezza;
- la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi;
- il contrasto alla violenza di genere;
- istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere;
- modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*).

Le **modalità di intervento** consentono di chiarire se la disposizione riguarda un atto di tutela o di garanzia contro le discriminazioni, se invece è volta a sancire la parità di condizioni e di trattamento, oppure se è inerente a un'azione positiva per superare una situazione di disparità sostanziale. Nel dettaglio, gli interventi in tema di *parità nei rapporti civili*, di *tutela del lavoro*, di *previdenza* e di *contrasto alla violenza di genere* sono considerati misure di tutela e di garanzia delle donne, mentre tramite le azioni positive si agisce generalmente sulla *partecipazione ai processi decisionali politici e amministrativi* e sul *sostegno al mercato del lavoro*.
Le disposizioni che implicano **effetti sul bilancio dello Stato** possono comportare l'erogazione di una *spesa* oppure determinare una riduzione delle entrate dovute a un'*agevolazione fiscale* o a un'*agevolazione contributiva*, legata quindi ai versamenti obbligatori destinati al finanziamento di

del lavoro, tutela e organizzazione dell'occupazione, dialogo sociale e meccanismi di determinazione dei salari, adeguamento dei luoghi di lavoro; Educazione e cura nella prima infanzia; Istruzione generale, professionale e superiore; Assistenza sanitaria; Assistenza a lungo termine; Edilizia popolare e altre infrastrutture sociali; Protezione sociale), ricomprese in quattro categorie sociali più generali (Occupazione e competenze; Istruzione e cura dell'infanzia; Sanità e assistenza a lungo termine; Politiche sociali). Regolamento delegato (UE) 2021/2105 della Commissione Europea del 28 settembre 2021.

[787] Art. 31, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021.

[788] cfr. Appendice I disponibile anche in formato elaborabile, unitamente a una rassegna della normativa europea, sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

[789] Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015. http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0218+0+DOC+XML+V0//IT

prestazioni previdenziali o assistenziali. Nel caso in cui le misure siano invece rivolte unicamente alla *regolamentazione* di un settore, possono non avere alcun effetto finanziario. Molti interventi di tutela e garanzia delle donne rientrano ad esempio in questa categoria e non hanno un impatto diretto nelle finanze pubbliche, così come le azioni positive di promozione delle pari opportunità che prevedono "quote di genere" per garantire l'accesso o la partecipazione in un determinato settore del genere meno rappresentato. Occorre inoltre considerare che le spese che rientrano nel bilancio statale in tema di politiche di genere costituiscono solo una parte dell'onere dell'intervento sulla finanza pubblica o una stima dell'onere annuale. Gli assegni di maternità sono infatti interventi a carico dello Stato, ma erogati e concessi dall'Inps (con una discrasia temporale tra la quantificazione stimata nel bilancio dello Stato e la spesa effettivamente sostenuta), mentre per gli asili nido lo Stato compartecipa a una spesa di competenza degli enti locali.

Dal secondo dopoguerra ad oggi i provvedimenti legislativi individuati sono 266[790]. Considerando l'ambito di intervento, si evidenzia da un punto di vista quantitativo, una maggiore attenzione volta a favorire la *conciliazione vita privata e vita professionale,* a portare avanti azioni di *contrasto alla violenza di genere* e a colmare i divari di genere nella *partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi*. Complessivamente, in questi ambiti sono stati predisposti 137 provvedimenti (rispettivamente 54, 45 e 39). Le norme meno numerose riguardano sia *la parità nei rapporti civili* che *salute, stile di vita e sicurezza* (11 interventi in entrambi i casi), ma anche *istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere*, con appena 4 casi (Figura 3.1). La maggioranza dei provvedimenti (ovvero il 65 per cento del totale, in aumento di due punti percentuali rispetto al 2020) hanno le caratteristiche di *azioni positive*, mentre sono presenti 92 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.2). Inoltre, per ciò che concerne gli effetti sul bilancio dello Stato, più della metà delle norme (146 casi) consiste in interventi di spesa, 106 interventi regolamentano invece i settori di riferimento, senza effetti diretti sul bilancio, mentre sono 8 i casi di agevolazioni fiscali e 6 i casi di agevolazioni contributive (Figura 3.3).

Nel 2021 sono state approvate 53 nuove disposizioni normative per le politiche di genere, il numero più alto dal dopoguerra ad oggi, e riguardano in particolare il *contrasto alla violenza di genere,* il *mercato del lavoro* e la *conciliazione tra vita privata e vita professionale* (Figura 3.4). Negli ultimi sei anni, il *contrasto alla violenza di genere*, la *conciliazione tra vita privata e vita professionale* e la *tutela e il sostegno della maternità* sono gli ambiti in cui il legislatore è sempre intervenuto (Figura 3.7). Nel 2021 le norme con carattere di *azione positiva* sono la maggioranza (39 misure), al contrario dei restanti 14 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.5). La gran parte di tali interventi ha effetti sul bilancio, con 30 interventi di spesa, tre casi di agevolazioni fiscali e un caso di agevolazione contributiva, mentre le misure volte unicamente a regolamentare i propri ambiti di riferimento (aumentate comunque di 16 unità rispetto al 2020) si attestano a 19 casi nel 2021 (Figura 3.6).

[790] Nel conteggio non vengono considerati gli interventi emergenziali adottati nel corso del 2021 per contrastare l'emergenza da Covid-19 e aventi effetti limitati nel tempo.

Figura 3.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2021, secondo l'*ambito di intervento*.

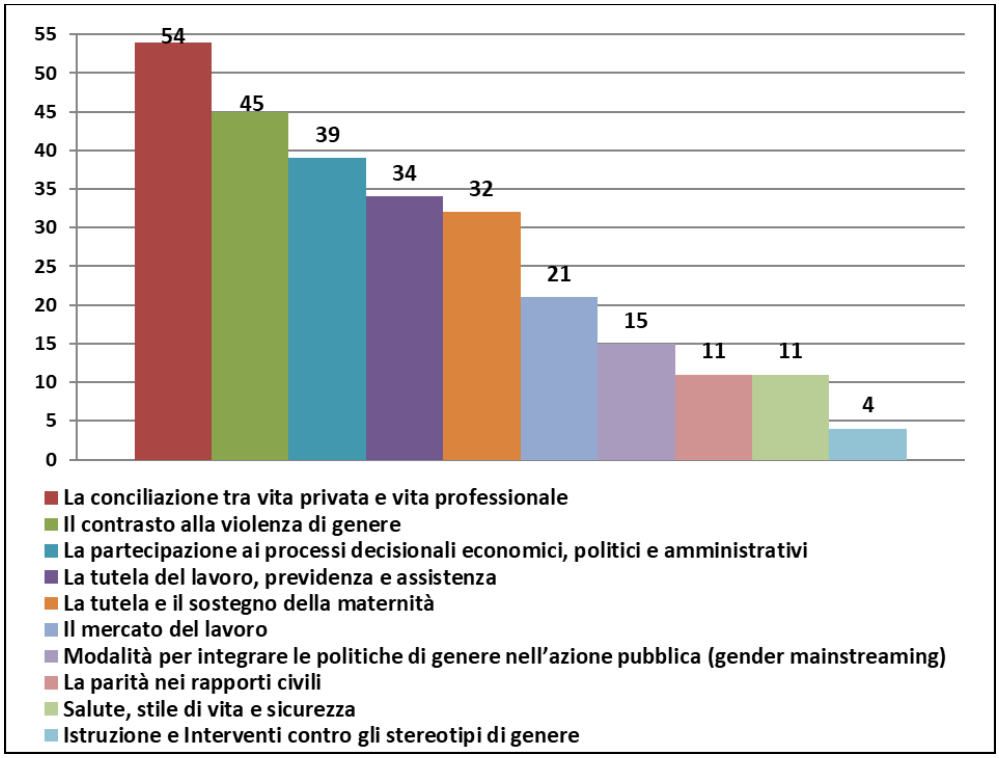


Figura 3.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2021, secondo la *modalità di intervento.*



Figura 3.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2021, secondo gli *effetti sul bilancio.*

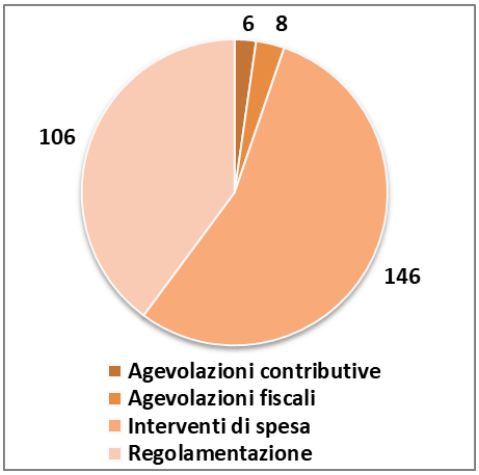


Figura 3.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2021, secondo l'ambito di intervento.

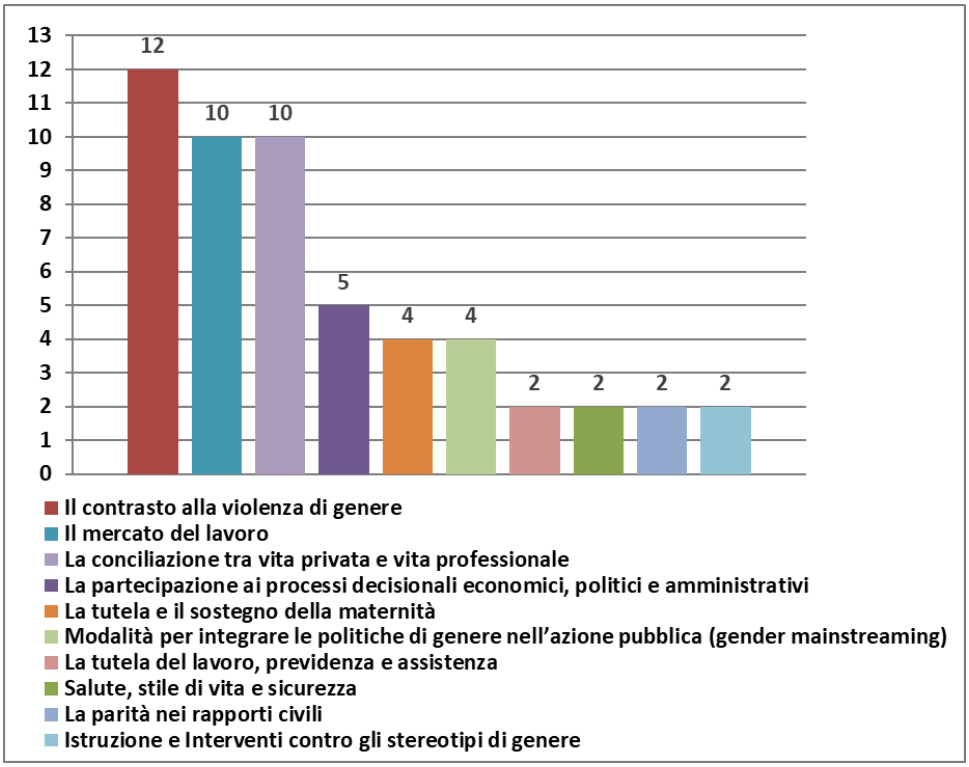


Figura 3.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2021, secondo la *modalità di intervento.*

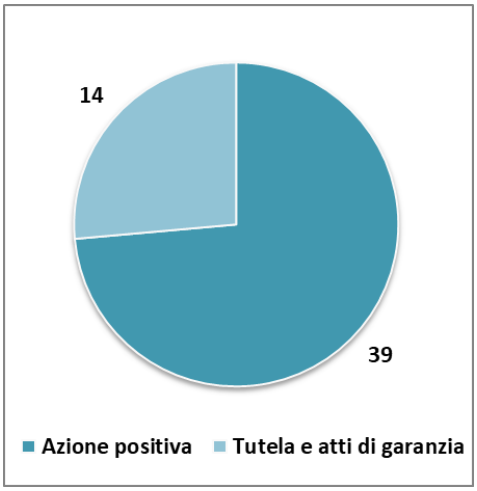


Figura 3.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2021, secondo gli *effetti sul bilancio.*

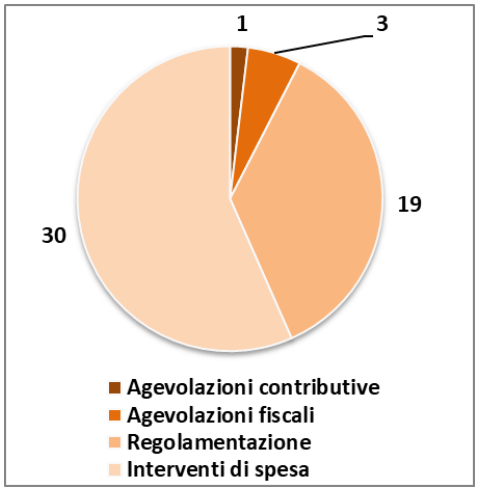
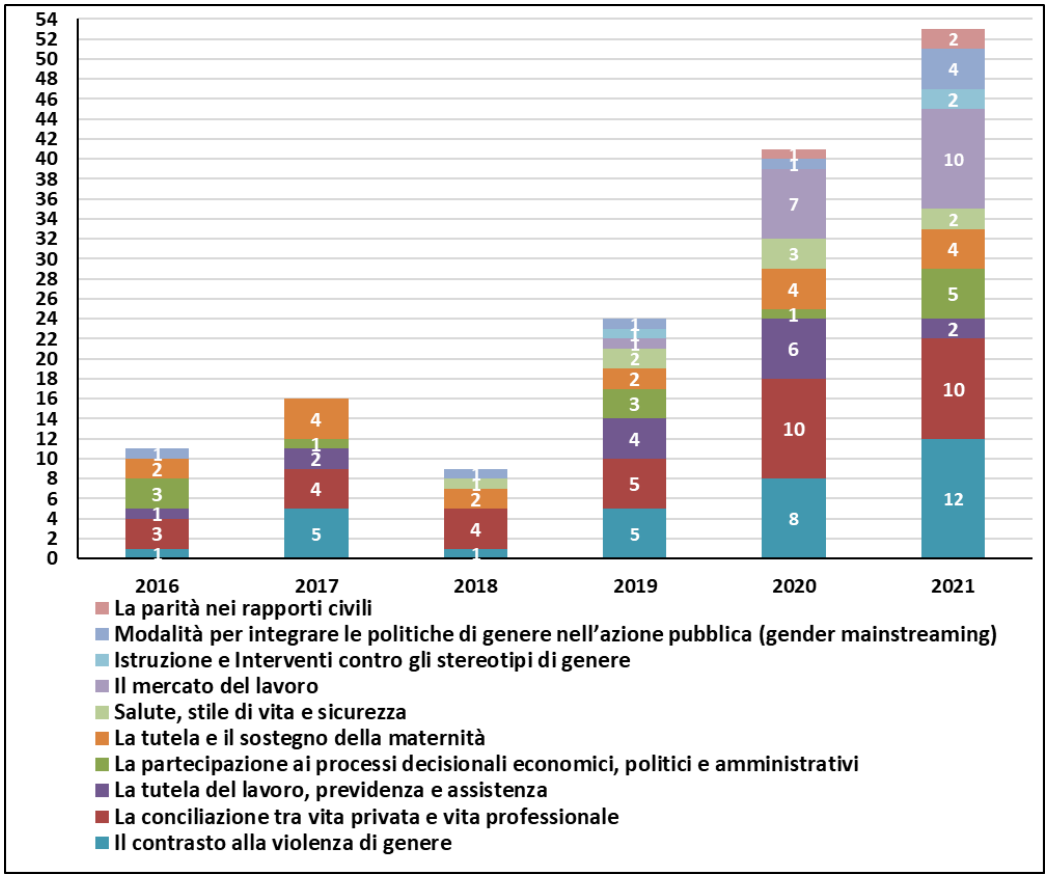


Figura 3.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2021, secondo l'ambito di intervento.



4. Le entrate del bilancio dello Stato 2021 secondo una prospettiva di genere

Il diverso **impatto esercitato dai sistemi fiscali e dalle decisioni di politica fiscale su uomini e donne** rappresenta una parte fondamentale per la valutazione delle politiche di bilancio in una prospettiva di genere, sia nel caso in cui ci siamo specifiche norme destinate a un genere in particolare sia in presenza di interventi universalistici.

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), i comportamenti riguardanti le propensioni al consumo, al risparmio e agli investimenti non sono influenzate in maniera uniforme dalle politiche fiscali.

L'impatto dell'imposizione fiscale[791] è condizionato, tra l'altro, dall'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e non tra uomini e donne: gli uomini sono più presenti sul mercato del lavoro e, in media, guadagnano di più e detengono maggiori ricchezze; le donne dedicano invece più tempo al lavoro non retribuito e sono sotto-rappresentate tra i proprietari di società e tra gli investitori. In generale, il sistema fiscale può avere impatti di genere diretti – o impatti espliciti: uomini e donne sono trattati differentemente a causa di disposizioni specifiche di legge- e indiretti – o impatti impliciti quando anche in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne[792]. Nella maggior parte dei Paesi dell'Unione Europea sono stati aboliti da tempo sistemi che differenziano esplicitamente la posizione fiscale tra uomini e donne ed è stata adottata, a partire dagli anni '70-'80, una tassazione su base individuale ad aliquote progressive, con detrazioni per i carichi famigliari. Questa soluzione non esclude, tuttavia, effetti indiretti sul genere. Le imposte sul reddito personale possono impattare su uomini e donne tramite la scelta dell'unità di imposizione, la struttura delle aliquote e la loro combinazione con le possibili forme di agevolazione fiscale. L'insieme degli strumenti adottati nei sistemi fiscali può determinare una diversa **aliquota marginale implicita** all'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito. Considerata la differente distribuzione di redditi e ricchezza tra donne e uomini prima dell'imposizione fiscale, occorre valutare con attenzione le caratteristiche del sistema impositivo affinché non si determini un impatto negativo sull'uguaglianza di genere. Ad esempio, anche regimi di tassazione individuale possono prevedere specifiche disposizioni fiscali che si basano sull'unità famigliare. Nello specifico, particolari agevolazioni possono creare "trappole" fiscali per i percettori di redditi secondari[793]

[791] Nel capitolo sono riproposte alcune analisi esposte nelle edizioni precedenti del Bilancio di genere dello Stato, le cui evidenze sono tuttora valide in assenza di cambiamenti rilevanti nella normativa fiscale relativa al lavoro dipendente. Sarà invece interessante osservare l'impatto di genere dell'introduzione dell'Assegno unico universale che dal 1° luglio 2021 è previsto "temporaneo", in quanto misura "ponte", e a decorrere dal 2022 a regime.

[792] Per approfondimenti sulla letteratura in materia si faccia riferimento a quanto riportato in questo stesso capitolo della Relazione al Bilancio di genere 2020.

[793] 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.

(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 alla propria vecchiaia[794].

L'attenzione posta agli impatti delle disposizioni fiscali in un'ottica di genere continua a essere tradizionalmente scarsa, nonostante vi siano impegni internazionali, europei e nazionali indirizzati a promuovere una sostanziale uguaglianza di genere. Per ribadire la necessità di adottare un approccio di ***gender mainstreaming*** **nelle scelte di politica fiscale** il **Parlamento Europeo** ha esortato, con la **Risoluzione** del 15 gennaio **2019**[795], la Commissione europea a sostenere l'uguaglianza di genere in tutte le politiche fiscali e a emanare linee guida e raccomandazioni destinate agli Stati membri per eliminare discriminazioni in ambito fiscale e per evitare imposte che aggravino il divario di genere. La stessa Risoluzione individua una serie di raccomandazioni, tra cui quella di porre **l'analisi di genere al centro della revisione delle politiche fiscali** e di raccogliere maggiori evidenze sugli effetti distributivi e allocativi del sistema di tassazione, differenziati in base al genere (in particolare dati fiscali su base individuale e non solamente sul nucleo familiare, nonché informazioni sui modelli di consumo, la distribuzione dei redditi di impresa, la distribuzione della ricchezza netta e dei redditi da capitale suddivisi per genere)[796].

Quale premessa per un lavoro di maggiore dettaglio da sviluppare in una prospettiva futura, vengono proposte, al termine di questo capitolo, alcune elaborazioni che trattano le caratteristiche di genere dei redditi soggetti all'imposta sul reddito delle persone fisiche; si tratta di rappresentazioni con caratteristiche essenzialmente descrittive, sviluppate a partire dalla base informativa resa disponibile dal Dipartimento delle Finanze nella sezione delle Analisi statistiche dove è possibile reperire le Dichiarazioni fiscali[797] elaborabili attraverso gli Open Data.

Riquadro IV.I.I – Le politiche fiscali e l'eguaglianza di genere

La promozione dell'eguaglianza di genere è un obiettivo prioritario per molti governi, anche nei Paesi OCSE, come risulta dalla Dichiarazione universale dei diritti umani e dagli Obiettivi di sviluppo sostenibile. Su di essa, le politiche fiscali hanno un impatto diretto – quando le disposizioni differiscono in base al genere - o indiretto - quando le disposizioni fiscali non differiscono esplicitamente per genere, ma il sistema fiscale interagisce con le diverse caratteristiche socioeconomiche di uomini e donne. Le politiche fiscali possono influenzare in modo diverso la partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, al sistema imprenditoriale, alle decisioni di consumo e a quelle sulla propria salute.

[794] 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".

[795] 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 .

[796] La Risoluzione del Parlamento europeo su uguaglianza di genere e politiche fiscale è approfondita nella Relazione su Bilancio di genere 2019, Capitolo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere" - Riquadro IV.I.

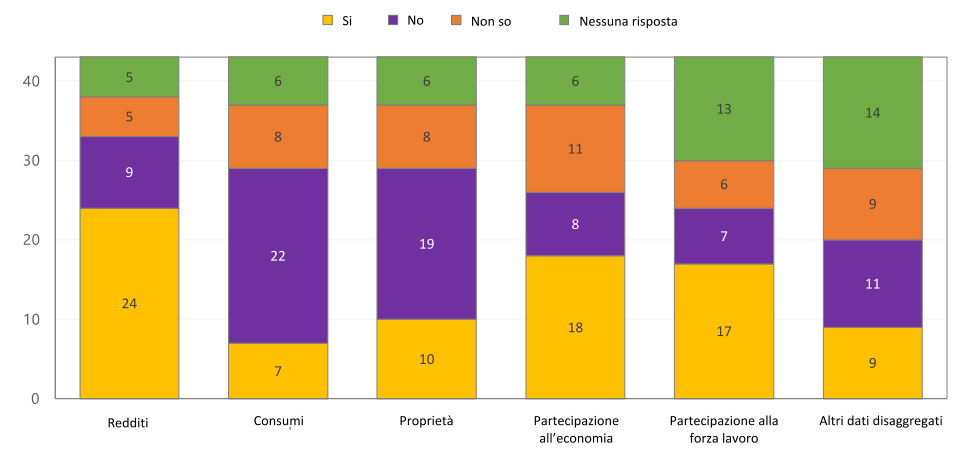
[797] Dipartimento delle Finanze - Statistiche fiscali - Dichiarazioni fiscali

Il Rapporto OCSE "Politica fiscale e parità di genere: Un bilancio degli approcci nazionali"798 fornisce una panoramica di come i Paesi considerano l'uguaglianza di genere all'interno dei loro sistemi fiscali799, concentrandosi sul modo in cui essa viene incorporata nel processo di progettazione delle politiche fiscali. In primo luogo, viene mostrato che l'uguaglianza di genere è una considerazione importante nella progettazione delle politiche fiscali per la maggior parte dei Paesi. Circa la metà di essi ha già attuato riforme fiscali specifiche per migliorare l'eguaglianza di genere, soprattutto nella tassazione del reddito personale, ma anche nell'ambito dell'IVA. Ragionando in termini di pregiudizi di genere nel sistema fiscale, mentre i pregiudizi espliciti sono rari, quelli impliciti sono più frequenti. Essi si manifestano in tutto il sistema fiscale a causa delle differenze tra uomini e donne nei livelli di reddito, nelle fonti, nei consumi e nei ruoli sociali.

Riguardo alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche fiscali, un terzo dei Paesi lo fa abitualmente, ma scarseggiano linee guida e obiettivi politici chiari (rispettivamente solo in 6 e 12 Paesi).

La maggior parte dei Paesi ha accesso a dati disaggregati per genere per l'analisi delle politiche, ma l'accesso ai dati si concentra sui redditi maschili e femminili e sulla partecipazione al mercato del lavoro. I dati dettagliati sulle basi imponibili -come quelle sui consumi, sulla proprietà e la ricchezza- sono più raramente disponibili con la disaggregazione di genere e sono stati identificati da diversi Paesi come un'importante lacuna (Figura ***IV.I.I***).

Figura IV.I.I Percezione sulla disponibilità di dati disaggregati per genere



Fonte: OCSE

La maggior parte dei Paesi ritiene che il proprio sistema fiscale debba essere neutrale nel trattamento di uomini e donne, pur temendo il rischio di distorsioni.

In molti Paesi, i sistemi fiscali contengono pregiudizi impliciti, che influenzano indirettamente l'uguaglianza di genere. Guardando al reddito, ad esempio, gli uomini hanno in media un reddito più alto delle donne. Pertanto, se l'imposta sul valore aggiunto grava in misura elevata sui lavoratori a

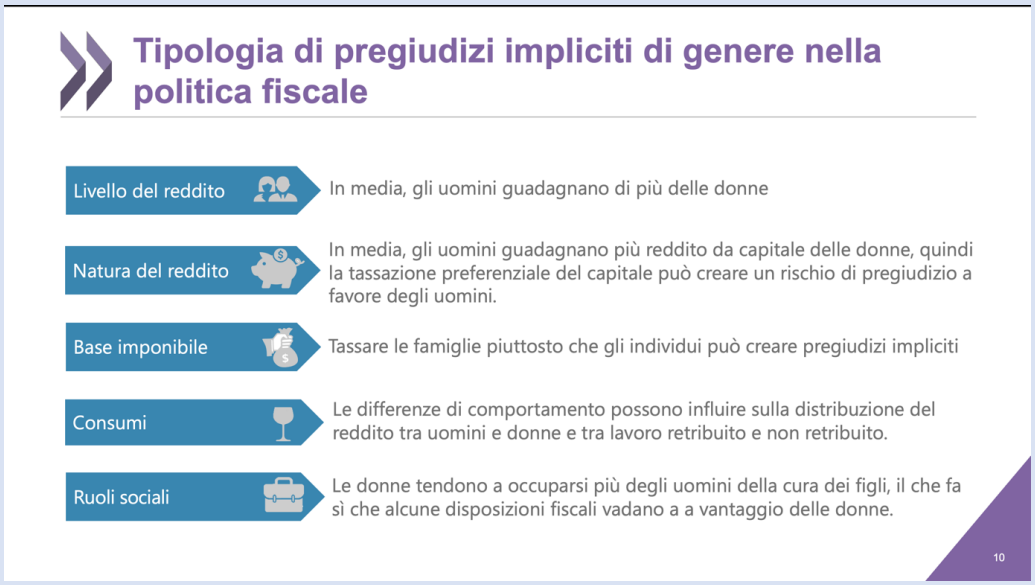
798 OECD (2022), Tax Policy and Gender Equality: A Stocktake of Country Approaches, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/b8177aea-en

799 Il Rapporto si basa principalmente sulle risposte dei Paesi ad un questionario che l'OCSE ha distribuito a luglio 2021 a tutti i membri del G20 e ad altri. Le risposte sono state fornite da 43 Paesi.

basso reddito o non è sufficientemente progressiva, c'è il rischio di un pregiudizio a favore degli uomini. Con riferimento alla natura del reddito, invece, gli uomini percepiscono mediamente più reddito da capitale delle donne. Di conseguenza, una tassazione più favorevole del reddito da capitale può creare un rischio di distorsione a favore degli uomini.

Un ulteriore esempio che abbia come riferimento la base imponibile, riguarda la tassazione congiunta. Essa comporta un elevato onere fiscale per il secondo percettore di reddito all'interno di una famiglia, il quale ha maggiori probabilità di essere una donna.

Figura IV.I.II Percezione sulla disponibilità di dati disaggregati per genere



Fonte: OCSE

Tuttavia, esistono anche casi di pregiudizi espliciti, tra cui aliquote fiscali più basse per gli uomini sposati. Allo stesso modo, una distorsione esplicita per ridurre le disuguaglianze può essere rappresentata da aliquote più basse dell'imposta sulla proprietà o dell'imposta di successione per le donne o la previsione di crediti d'imposta per le madri lavoratrici.

In prospettiva, l'OCSE intende lavorare sulle priorità dei Paesi in tema di politiche fiscali che, secondo i risultati dell'indagine, sono i crediti e gli sgravi delle imposte sul reddito delle persone fisiche, i pregiudizi espliciti per ridurre le diseguaglianze di genere, la progressività delle imposte sul reddito, i secondi percettori di reddito, la salute e le imposte di successione, i redditi da capitale, gli adempimenti fiscali delle PMI e l'IVA, e le tasse sulle imprese, inclusi gli incentivi.

Potrebbe inoltre essere necessario identificare le migliori pratiche nei sistemi fiscali per migliorare l'uguaglianza di genere, valutando anche se e quando introdurre distorsioni esplicite o volte a migliorare l'eguaglianza di genere e analizzare gli incentivi fiscali sul lavoro - in particolare i crediti d'imposta e gli sgravi, e l'impatto della progressività anche sui secondi redditi familiari (c.d. second earner in letteratura), con particolare attenzione all'eliminazione dei disincentivi che scoraggiano le donne dal lavorare, soprattutto a tempo pieno.

Sebbene uomini e donne siano tipicamente tassati secondo le stesse regole, le loro diverse caratteristiche sociali ed economiche (ad esempio i livelli di reddito o la partecipazione alla forza

lavoro) fanno sì che il sistema fiscale possa involontariamente contribuire alle disuguaglianze di genere nella società. Comprendere e migliorare l'impatto delle imposte sull'uguaglianza di genere è, quindi, ritenuta una dimensione chiave che i governi devono considerare nell'ambito della progettazione fiscale per sostenere una crescita inclusiva. Il lavoro dell'Ocse propone di agire come riassunto nello schema sottostante

Figura IV.I.III Percezione sulla disponibilità di dati disaggregati per genere



Fonte: OCSE

4.1 Analisi delle principali politiche tributarie

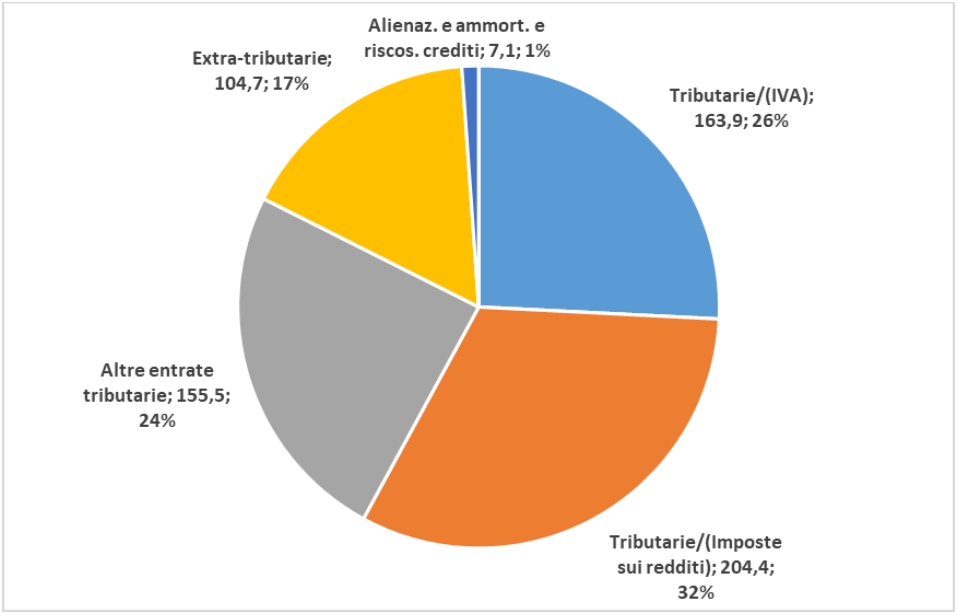
Le modalità di rendicontazione delle entrate secondo una prospettiva di genere potrebbero prevedere diversi tipi di analisi che, in ogni caso, tendono a escludere l'applicazione di un metodo analogo a quello adottato per le spese attraverso una riclassificazione di tipo analitico dei singoli capitoli e articoli di entrata del bilancio dello Stato per individuarne le caratteristiche di genere tra neutrali, sensibili o dirette a ridurre disuguaglianza di genere. Attraverso le competenze del Dipartimento delle finanze, l'analisi proposta in questo capitolo offre elementi di valutazione sul diverso impatto delle principali politiche tributarie su uomini e donne, limitando il perimetro[800] dell'analisi alle principali imposte sul reddito.

Per contestualizzare la dimensione finanziaria delle grandezze in esame, **le entrate finali accertate del bilancio dello Stato nel 2021** ammontano a **poco meno di 636 miliardi di euro** (in aumento di circa il 12 per cento rispetto all'anno precedente), **di cui circa 524 miliardi sono di natura tributaria**

[800] È più difficile esaminare gli effetti delle imposte indirette (per esempio l'IVA) e delle entrate extra-tributarie, per le quali sarebbe necessario, per esempio, analizzare le differenze rispetto al genere sia per i livelli di consumo di alcuni tipici beni e servizi disponibili sul mercato sia per la diversa propensione al ricorso ai servizi pubblici cui si accede tramite tariffe.

(circa il 9 per cento in più rispetto al 2020). Le **imposte sui redditi delle persone fisiche** rappresentano circa **un terzo delle entrate finali** e il **39 per cento di quelle tributarie** (Figura 4.1.1).

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Consuntivo 2021: accertamenti. Miliardi di euro.



Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2021

Nelle precedenti relazioni sul Bilancio di genere è stata analizzata l'**efficacia dell'effetto redistributivo del sistema tributario sui redditi, con scomposizione per genere e classi di reddito**, tramite il ricorso al modello di microsimulazione *tax benefit* (inclusivo di contributi, Irpef, addizionali, assegni)[801] del Dipartimento delle finanze.

4.2 Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere

Gli interventi rivolti alla riduzione delle differenze di genere possono avere diversi effetti sul bilancio dello Stato. Possono prevedere l'erogazione di una spesa oppure non avere alcun effetto finanziario poiché sono rivolti unicamente alla regolamentazione di un determinato settore. Inoltre, in alcuni casi, producono minori entrate tramite l'introduzione di un'agevolazione fiscale.

[801] Il modello di micro-simulazione del Dipartimento delle finanze è costruito su un database che incrocia puntualmente le informazioni estratte dall'indagine campionaria EU-SILC dell'Istat sulle condizioni di vita e sui redditi delle persone e famiglie, insieme ai dati fiscali, dichiarativi e catastali presenti nell'Anagrafe Tributaria per le stesse persone intervistate. L'utilizzo del 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 agevolazioni fiscali ancora vigenti e finalizzate direttamente a minimizzare le differenze di genere intervengono principalmente nell'ambito della conciliazione tra la vita privata e la vita professionale. In tal senso opera, ad esempio, la deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza familiare fino all'importo di 1.549,37 euro, introdotta dalla legge n. 342/2000[802].

Tra le detrazioni dal reddito rientra quella, pari al 19 per cento, per le spese sostenute per la retribuzione di addetti all'assistenza, anche tramite colf e badanti, per le persone non autosufficienti. Una ulteriore detrazione, pari anch'essa al 19 per cento, è stata introdotta con la legge finanziaria 2006, relativamente alle spese derivanti dal pagamento delle rette degli asili nido, ed è stata resa permanente dalla legge 203/2008.

I costi oggetto di tali agevolazioni sono sostenuti al fine di remunerare terzi esterni alla famiglia che svolgono attività che altrimenti, nella maggior parte dei casi, sarebbero in carico alle donne. Il riconoscimento dell'agevolazione fiscale sostiene il ricorso a tali strumenti in maniera da consentire a tutti i membri della famiglia, in particolare a quelli di sesso femminile, di potere svolgere un'attività lavorativa.

I dati aggiornati alle dichiarazioni relative all'anno d'imposta 2020 risultano sostanzialmente in linea rispetto agli anni precedenti. Prendendo in esame il periodo 2006 – 2019, si può verificare che in particolar modo fino al 2017, non si riscontrano significative differenze né nel numero di beneficiari, né nell'ammontare di deduzione/detrazione corrispondente. A partire dal 2018 le spese per la frequenza di asili nido mostrano un decremento generalizzato annuale sia per quanto concerne le frequenze che l'ammontare, senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere[803]. Le detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale e le deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari, sono utilizzate prevalentemente da donne, sia in termini di frequenze che di ammontare. Al contrario, la detrazione delle spese per la frequenza di asili nido risulta essere utilizzata prevalentemente da soggetti di genere maschile (**Tavola 4.1.1**).

Questi risultati vanno considerati alla luce del minor tasso di occupazione femminile che, per definizione, riduce le percentuali di utilizzo delle detrazioni e delle deduzioni per le donne. Inoltre, va ricordato che, in un'ottica di massimizzazione delle detrazioni e delle deduzioni usufruibili, le famiglie ripartiscono tali incentivi tra i dichiaranti; pertanto, l'utilizzo dell'agevolazione da parte di un soggetto non indica necessariamente che solo tale soggetto usufruisca del servizio corrispondente.

[802] Legge 21 novembre 2000, n. 342 recante "Misure in materia fiscale", art. 30 "Deducibilità degli oneri contributivi relativi ai servizi domestici".

[803] Probabilmente il decremento è connesso all'utilizzo del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati introdotto dal l'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232 che non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008.

Tavola 4.1.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		ANNO IMPOSTA – 2019		ANNO IMPOSTA - 2020	
		Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare
MASCHI	Spese per addetti all'assistenza personale	46.454	85.441.199	42.408	78.307.109
	Spese per la frequenza di asili nido	80.923	42.077.560	52.207	24.876.801
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	262.638	206.217.537	276.306	204.653.433
FEMMINE	Spese per addetti all'assistenza personale	78.243	149.492.280	73.217	140.015.264
	Spese per la frequenza di asili nido	70.579	36.858.768	48.187	23.545.847
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	344.209	267.000.765	364.244	267.937.067
TOTALE SESSO	**Spese per addetti all'assistenza personale**	124.697	234.933.479	115.625	218.322.373
	Spese per la frequenza di asili nido	151.502	78.936.328	100.394	48.422.648
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	606.847	473.218.302	640.550	472.590.500
FEMMINE / TOTALE	**Spese per addetti all'assistenza personale**	**62,7%**	**63,6%**	**63,3%**	**64,1%**
	Spese per la frequenza di asili nido	**46,6%**	**46,7%**	**48,0%**	**48,6%**
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	**56,7%**	**56,4%**	**56,9%**	**56,7%**

Fonte: Dipartimento delle Finanze.

4.2.1 Rientro dei cervelli

La normativa sul cosiddetto rientro dei cervelli - approvata con legge n. 238/2010 - prevedeva che si applicasse un regime fiscale agevolato consistente nella concorrenza parziale alla base imponibile dell'IRPEF dei redditi di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa (nella misura dell'80 per cento per le donne e del 70 per cento per gli uomini). Potevano accedere a tale agevolazione fino al 31 dicembre 2017, i cittadini dell'Unione europea che avessero risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia, che avessero studiato, lavorato o conseguito una specializzazione *post lauream* all'estero e avessero deciso poi di rientrare in Italia entro il 31 dicembre 2015. I beneficiari della misura, anziché godere delle agevolazioni di cui sopra, dal 2016 hanno la possibilità di aderire alle agevolazioni di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 147/2015 fino al 2020.[804]

[804] 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 per i contribuenti che hanno trasferito la residenza in Italia a decorrere dal 30 aprile 2019, nel periodo d'imposta in cui la residenza è trasferita e nei successivi quattro, i redditi da lavoro dipendente e assimilati, i redditi da lavoro autonomo e il reddito di impresa prodotti in Italia concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% dell'ammontare (in precedenza era il 50%) ovvero al 10% se si trasferisce la residenza in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia. È inoltre prevista la detassazione del 50% anche per gli sportivi professionisti, sia lavoratori dipendenti sia autonomi, e sempreché versino un contributo pari allo 0,5% dell'imponibile.

Inoltre, la legge 232/2016 ha reso permanente la normativa di cui al decreto-legge 78/2010, relativa al rientro in Italia di docenti e ricercatori.[805] I dati fanno riferimento al totale dei beneficiari di queste misure.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2020), i soggetti che hanno beneficiato delle agevolazioni sono 16.317, per il 31% circa di genere femminile. Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai soggetti rientrati è pari a 60.579 euro, un livello più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani, ma con un trend decrescente rispetto agli scorsi anni; tuttavia, confermando il fatto che la misura ha effettivamente attratto il rientro di lavoratori particolarmente qualificati. Il reddito medio dichiarato dalle donne, pur se inferiore a quello dichiarato dagli uomini (68.110 euro contro 138.994 euro) è comunque più elevato del reddito medio dei contribuenti italiani. Confrontando i dati con il periodo d'imposta 2019, si osserva un trend costante nella quota di dipendenti di genere femminile, (al 31% circa nel 2018) ed una riduzione dei redditi medi delle donne (68.110 euro nel 2020 rispetto a 70.701 euro nel 2019).

Di conseguenza la misura, sebbene sia stata finalizzata all'obiettivo di incentivare il rientro in Italia di lavoratori qualificati, senza lo scopo diretto di incidere sulle differenze di genere, sembrerebbe essere andata a beneficio delle donne in misura proporzionalmente superiore. Infatti, analizzando l'insieme dei lavoratori con redditi medio alti (superiori a 55.000 euro) si osserva che solo il 26,4% del totale è costituito da donne, mentre ponendo l'attenzione sui lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione, la quota delle donne sale al 31% del totale (**Tavola 4.1.2**).

Tavola 4.1.2 Numerosità e redditi dichiarati dai beneficiari del rientro dei cervelli.

anno di imposta	Beneficiari	% donne	reddito lordo da lavoro dipendente Euro		% donne
			Uomini	Donne	
2018	8.590	*31*	131.906	*80.540*	61
2019	12.945	*31*	121.950	*70.701*	58
2020	16.317	*31*	138.994	*68.110*	49

(*) Nel caso del reddito la % donne è il rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini. Fonte: Dipartimento delle Finanze

Il secondo percettore di reddito: analisi della tassazione

La tassazione del "*second earner*" è un tema ricorrente nella letteratura economica e assume particolare importanza alla luce dei suoi effetti sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il sistema *tax benefit* (caratterizzato da prelievo e sussidi) può assumere un ruolo importante nel favorire oppure disincentivare le donne nelle proprie decisioni in merito al lavoro: se lavorare e, se la scelta è possibile, quante ore lavorare.

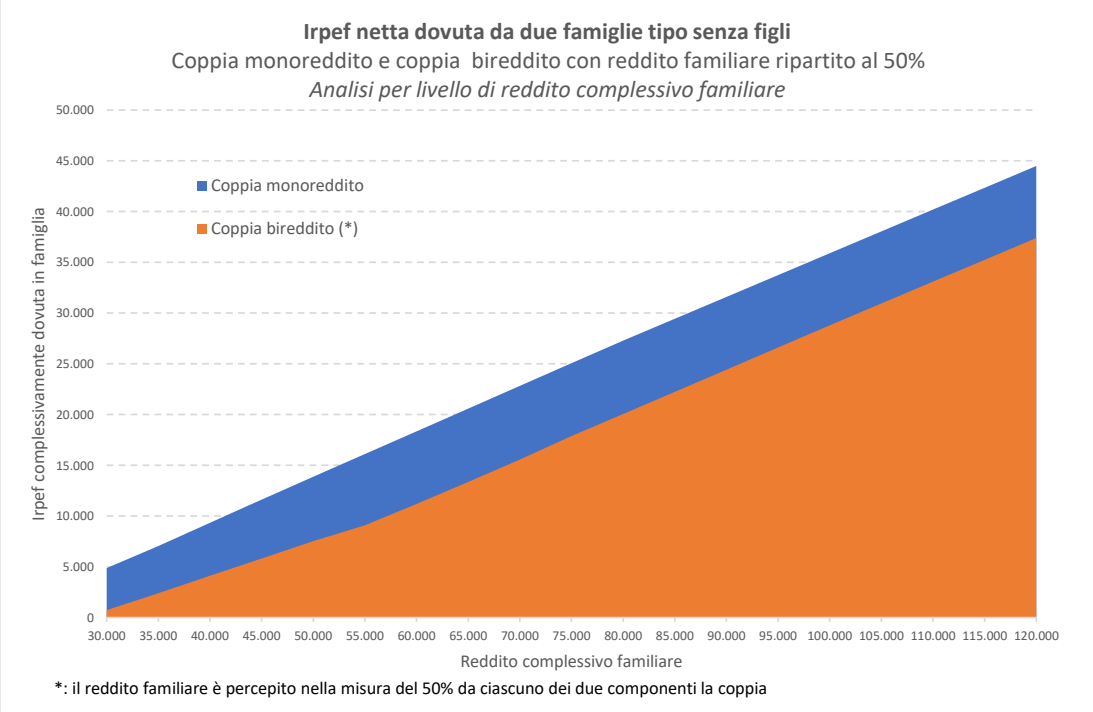
Da questo punto di vista il sistema italiano sarebbe tendenzialmente neutrale poiché basato su un'imposta progressiva, l'Irpef, la cui base imponibile è costituita dai redditi individuali dei

[805] 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.

contribuenti, così come i principali strumenti a riduzione del carico e/o a sostegno del reddito da lavoro sono parametrati al livello del reddito individuale.

Per questo motivo, il sistema di prelievo italiano favorisce implicitamente le coppie di lavoratori rispetto alle coppie monoreddito, a parità di reddito familiare e in particolare quelle in cui i due percettori abbiano un livello di reddito simile.

Figura 4.2.1. *Imposta Irpef dovuta da famiglie di tipo monoreddito e bireddito.*



La **Figura 4.2.1** illustra l'imposta netta dovuta da due coppie senza figli di pari reddito: nella prima coppia il reddito è percepito da uno solo dei componenti e l'altro coniuge risulta a carico; la seconda coppia, invece, è costituita da due lavoratori dipendenti che percepiscono ciascuno un reddito pari al 50% del reddito familiare.

Come si osserva, la coppia bireddito ottiene vantaggi lungo tutta la scala dei redditi: a 40mila euro di reddito, nella famiglia monoreddito si registra un'imposta netta pari a 9.342 euro; nella coppia bireddito, ciascuno dei due lavoratori dipendenti deve un'imposta netta pari a 2.058 euro, per un totale familiare pari a 4.116 euro (4.226 euro in meno). Tali benefici si mantengono consistenti (7.100 euro) anche a livelli di reddito familiare piuttosto elevati (120mila euro).

Al carattere tendenzialmente neutrale dell'Irpef si sovrappongono tuttavia delle misure che hanno rilievo, seppur indiretto, sul trattamento del secondo percettore di reddito che ne può risultare peggiorativo rispetto a una corrispondente figura di "single".

La "detrazione per il coniuge a carico" viene fruita dai contribuenti il cui coniuge non abbia reddito, o ne abbia entro il limite di 2.841 euro, e ha un importo di rilievo anche per redditi intermedi. Se nella logica dell'equità del prelievo la misura costituisce un sostegno alla famiglia per il coniuge privo di reddito, nel momento in cui quest'ultimo decida di lavorare il primo percettore perde il diritto alla detrazione: di conseguenza si dovrà tenere conto di questa perdita della detrazione nella nuova determinazione del carico fiscale familiare.

Un'altra misura che ha impatto sul reddito del secondo percettore è costituita dai "trattamenti a sostegno delle famiglie con figli", normalmente di importo decrescente al crescere del reddito di tipo familiare. Più in generale, un trasferimento decrescente comporta disincentivi all'offerta di lavoro essenzialmente di due tipi: sul margine intensivo, poiché rende meno conveniente l'aumento del reddito da lavoro per chi è già occupato; sul margine estensivo, poiché può scoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro degli individui privi di un'occupazione, che sono per la maggior parte donne (Curci e Savegnago, 2021[806]). Seguendo l'approccio tra breve descritto, anche in questo caso il minore importo dei trattamenti corrisposti andrà considerato nel carico che grava sul nuovo reddito della famiglia, ovvero su quello del secondo percettore. L'effetto congiunto dei due strumenti appena illustrati determina un trattamento peggiorativo del secondo percettore, normalmente la donna, rispetto alla situazione che si registra per un contribuente single con la conseguenza di poter influenzare le relative decisioni in materia di lavoro con un possibile effetto disincentivante.

L'esercizio proposto in questa sezione, di carattere meramente illustrativo, propone un'analisi comparata del trattamento in termini di *tax-benefit* riservato a un single, al secondo percettore di una coppia senza figli e al secondo percettore di una coppia con due figli. È stato svolto un approfondimento, con riferimento al 2022, anno di importanti riforme che vede una nuova struttura di aliquote, scaglioni e detrazioni Irpef e, soprattutto, l'introduzione del nuovo 'Assegno Unico e Universale' per le famiglie con figli di età inferiore ai 21 anni. Riguardo quest'ultimo occorre sottolineare che la misura sostituisce il previgente sistema misto di detrazioni (parametrate al reddito individuale) e assegni al nucleo familiare (parametrati al reddito familiare), e prevede un unico assegno parametrato non più in base a un indicatore reddituale, ma in base all'ISEE quale misura in grado di sintetizzare l'effettiva situazione economica della famiglia, tenendo conto tanto degli aspetti reddituali quanto di quelli patrimoniali. Le caratteristiche dell'esercizio proposto, la metodologia ed alcune assunzioni adottate sono descritte di seguito.

- Si tratta di un **esercizio per figure tipo**: i redditi dei contribuenti sono costituiti esclusivamente dai rispettivi redditi da lavoro dipendente percepiti nell'arco di 12 mesi lavorativi ipotizzando, inoltre, la completa assenza di spese deducibili o detraibili, in tutto o in parte;

- per **la ricostruzione dell'ISEE** si ipotizza l'assenza di qualunque altro reddito, anche figurativo, ulteriore a quello fiscale da lavoro nonché l'assenza di qualsiasi componente patrimoniale;

- nel calcolo del ***tax-benefit*** si considera **l'Irpef netta**, le **addizionali locali** (Roma), il **trattamento integrativo** per i lavoratori dipendenti con redditi inferiori ai 15mila euro e l'**Assegno Unico e Universale**;

[806] Nicola Curci e Marco Savegnago (2021), "L'assegno unico e universale per i figli: aspetti di equità ed efficienza", Banca d'Italia Questioni di economia e finanza (Occasional Papers)

- non si considera il **Reddito di Cittadinanza** che, invece, ha un rilevante impatto sui redditi molto bassi e che meriterebbe un'analisi specifica che esula dal contesto che si sta illustrando;

- il **secondo percettore** è analizzato in coppia con **un percettore principale che ha un reddito Irpef pari a 28mila euro**, corrispondente a una retribuzione lorda di circa 31mila euro; valore prossimo alla retribuzione media dei lavoratori dipendenti.

- per la figura del "**single**", il *tax-benefit* è definito in maniera semplificata come differenza tra prelievo e trasferimenti. Normalmente l'analisi del *tax-benefit* dovrebbe considerare anche i contributi a carico del lavoratore partendo dalla retribuzione lorda; in questa sede per comodità di trattazione si trascura questo aspetto e il calcolo dell'aliquota media (*tax-benefit* / reddito) prende a riferimento il reddito complessivo Irpef;

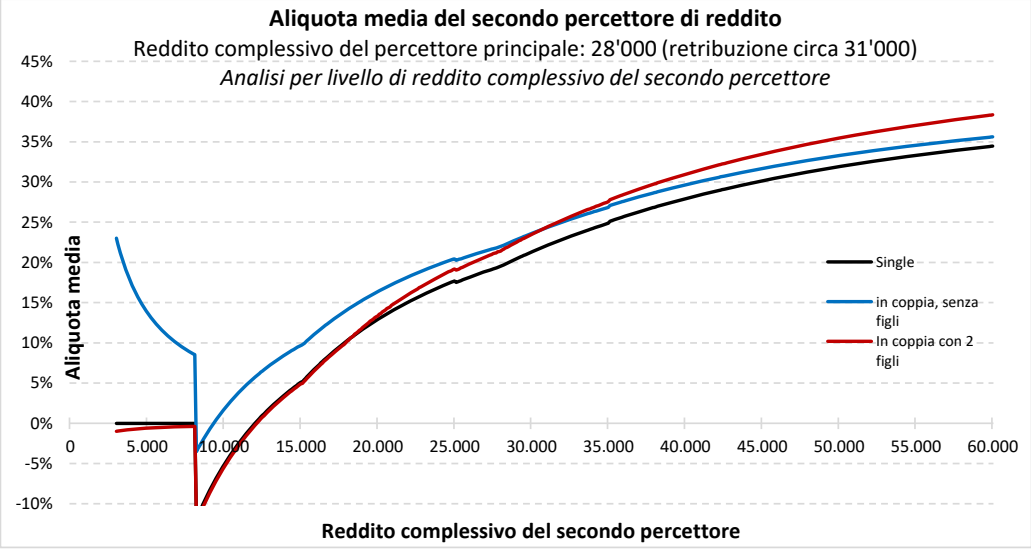
- **relativamente alle coppie, il *tax-benefit* del secondo percettore viene calcolato nel seguente modo**:

  - si calcola prima il ***tax-benefit* familiare** come differenza tra la somma del prelievo operato sui due percettori e l'importo dell'AUU spettante (che è pari a zero per la coppia senza figli);

  - **al *tax-benefit* familiare viene sottratto un importo pari al *tax-benefit*** di un contribuente con reddito complessivo pari a 28mila euro e il coniuge a carico, distinguendo tuttavia tra coppia senza figli o con due figli. In valori numerici, si sottraggono 4.771 euro nel caso di **coppia senza figli** e **571 euro** nel caso di **coppia con due figli;**

  - **l'importo residuo costituisce il *tax-benefit* del secondo percettore**, che rapportato al suo reddito ne definisce l'aliquota media di prelievo.

Figura 4.2.2 *Aliquota media del secondo percettore di reddito.*



La **Figura 4.2.2** illustra l'andamento dell'aliquota media di un contribuente single (curva nera) e di quelle di un secondo percettore appartenente a una coppia senza figli (curva blu) oppure appartenente a una coppia con due figli (curva rossa).

Su tutte le curve è ben visibile il picco negativo dovuto al trattamento integrativo per il lavoro dipendente: si ricorda che un'aliquota negativa sta a segnalare che i trasferimenti sono superiori al prelievo. L'aliquota del single (curva nera) è quindi pari a zero fino a circa 8.150 euro (limite di esenzione per il lavoratore dipendente); superato tale limite il contribuente comincia a pagare imposte, ma contemporaneamente riceve un trattamento integrativo pari a 1.200 euro, ben superiore all'imposta dovuta (aliquota media complessiva pari a circa il 12%). Nel tratto successivo l'aliquota si mantiene negativa fino a circa 12mila euro di reddito; poi assume valori positivi e cresce via via seguendo il profilo definito dal combinato disposto di aliquote e detrazione per lavoro.

Analizzando la curva del secondo percettore di reddito in una coppia senza figli si osserva un picco iniziale e un primo tratto decrescente: si tratta della detrazione per coniuge a carico (nello specifico 960 euro) che incide, per costruzione dell'ipotesi, interamente sul reddito del secondo percettore stesso.

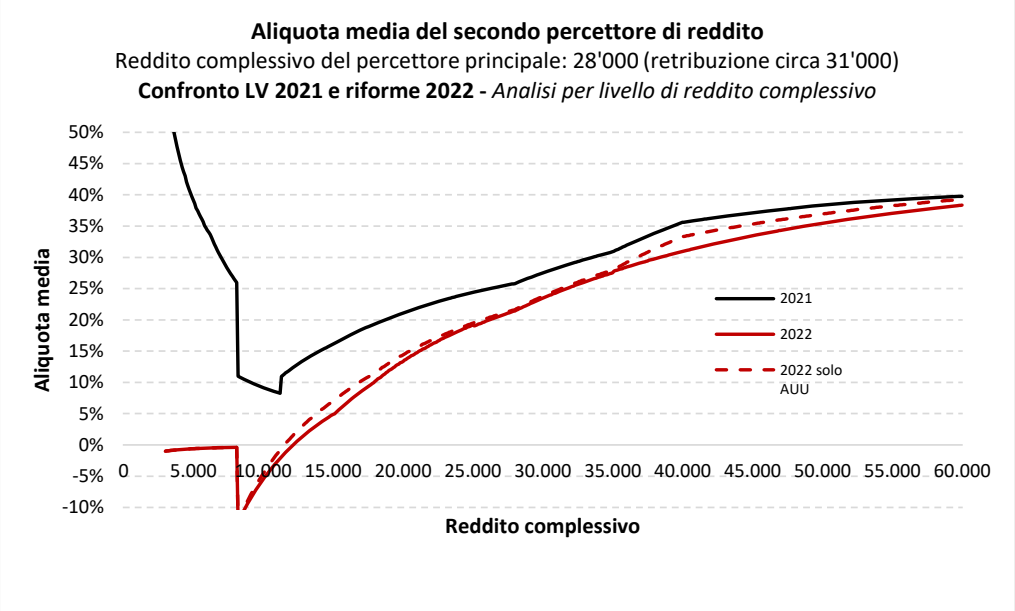
Il profilo decrescente è dovuto al fatto che in quel tratto il prelievo è nullo e quindi i 960 euro incidono sul reddito in maniera via via decrescente al crescere dello stesso. Superata la soglia di esenzione, la curva assume la medesima forma di quella del single mantenendosi, tuttavia, su livelli più elevati e con le differenze che tendono ad assottigliarsi per i redditi più elevati.

Un caso interessante è costituito dal secondo percettore di una coppia con due figli minori: fino a circa 18mila euro di reddito la relativa curva si sovrappone a quella del single e non appare visibile l'effetto della perdita della detrazione per coniuge a carico. Il fenomeno trova una spiegazione in una specifica maggiorazione prevista per l'assegno unico per figli minori spettante alle coppie di lavoratori: qualora entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, alla coppia spetta una maggiorazione dell'assegno unico pari a 30 euro mensili per figlio (nella misura piena), 320 euro su base annua, 720 euro, quindi, nel caso in esame in cui i figli minori siano due.

Tale importo più che compensa la perdita della detrazione per coniuge a carico e, pertanto, ne neutralizza gli effetti ponendo la curva del secondo percettore addirittura poco al di sotto di quella del single. Le due curve rimangono molto vicine fino a un livello di reddito del secondo percettore pari a circa 18mila euro; superata tale soglia la curva del secondo percettore scavalca quella del single e se ne distanzia progressivamente. Il fenomeno è dovuto al fatto che mentre il percettore principale, a 28mila euro di reddito si colloca al di sotto della soglia di 15mila euro entro la quale l'AUU spetta in misura piena, il cumulo dei due redditi determina il superamento di tale soglia circa a 46mila euro circa di reddito familiare. Poiché l'assegno si riduce di importo e tale riduzione viene per costruzione dell'ipotesi "addebitata" al secondo percettore, è chiaro che l'aliquota di quest'ultimo subisce un ulteriore aggravio.

Come anticipato, il 2022 ha visto l'introduzione di importanti riforme, e in particolare quella riguardante il sostegno ai carichi familiari, ora operato mediante il nuovo 'Assegno Unico e Universale' che ha sostituito il vecchio sistema basato su detrazioni e assegni al nucleo familiare. La riforma, oltre a rafforzare il sostegno per la cura dei figli, ha consentito di superare alcune distorsioni del precedente sistema.

Figura 4.2.3. *Aliquota media del secondo percettore di reddito: Confronto LV 2021, riforme 2022 e solo effetto AUU*



La **Figura 4.2.3** illustra i principali cambiamenti che interessano le coppie con figli; in particolare la curva nera illustra l'aliquota media del secondo percettore di una coppia con due figli minori nel sistema, previgente all'introduzione dell'AUU, di detrazioni e assegni familiari: questi ultimi venivano erogati sulla base del reddito familiare e non distinguevano in alcun modo la differente condizione lavorativa dei genitori. Ne risulta ben visibile il tratto iniziale decrescente dovuto alla perdita della detrazione per coniuge a carico, non contrastato da alcuna misura.
Rispetto alla curva rossa continua, che tiene conto delle due nuove riforme (AUU e nuova Irpef), l'aliquota media, curva nera, si attesta su livelli decisamente più elevati; nel primo tratto (quello discendente) i valori possono risentire di una sovrastima dovuta a una semplificazione delle figure tipo che considera le decisioni in merito alle detrazioni per figli[807]; successivamente i valori decisamente più elevati sono ascrivibili ai più consistenti importi assicurati dall'AUU. La curva tratteggiata rossa, infine, isola gli effetti del solo AUU: si osserva come le riduzioni più forti siano state operate proprio da quest'ultima riforma, mentre l'intervento sull'Irpef ha operato un'ulteriore riduzione, di minore entità, nelle specifiche porzioni della distribuzione dei redditi individuate dal disegno di legge delega.

4.2.2 Assegno unico e disincentivo al lavoro: un dettaglio sulle coppie con figli

La maggiorazione per la coppia di genitori lavoratori è stata inserita nella modulazione dell'AUU con lo scopo di contrastare il disincentivo alla partecipazione al mercato del lavoro da parte del secondo percettore di reddito nelle famiglie con figli. La legge 01/04/2021 n. 46, contenente la Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso

[807] Secondo l'art. 12 del TUIR 917 del 22/12/1984 e successive modificazioni, "La detrazione è ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati ovvero, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato".

l'assegno unico e universale, indicava quali obiettivi: favorire la natalità, sostenere la genitorialità e promuovere l'occupazione, in particolare femminile, tenendo conto dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito nel nucleo familiare.

Una prima analisi sull'offerta di lavoro, condotta mediante il modello TAXBEN(II)[808] del Dipartimento delle Finanze, suggerisce che il nuovo Assegno Unico e Universale produce un incentivo sull'offerta di lavoro delle donne in coppia con figli, per le quali diminuisce la probabilità di non lavorare di -0,57 punti percentuali, mentre produrrebbe un disincentivo per le donne single con figli, per le quali aumenterebbe la probabilità di non lavorare di 0,56 punti percentuali.

Per analizzare gli effetti della maggiorazione per genitori lavoratori sull'offerta di lavoro delle donne in coppia, in particolare, sono state stimate la probabilità predette di lavorare per 5 intervalli di scelta oraria settimanale (0-10, 11-24, 25-34, 35-44, più di 44 ore), rispettivamente nello scenario definito dall'AUU vigente e nello scenario con un ipotetico AUU senza la maggiorazione in questione.

La differenza tra i due scenari rappresenta la variazione nell'offerta di lavoro per ciascuna scelta oraria.

Tavola 4.1.3: *Confronto degli effetti sull'offerta di lavoro determinati dall'AUU con e senza maggiorazione per genitori lavoratori*

Offerta di lavoro % per donne in coppia con figli

Intervallo di ore	AUU vigente	AUU senza maggiorazione per genitori lavoratori	Differenza
	Probabilità predette		
0-10	35,65	36,06	0,41
11-24	11,41	11,34	-0,07
25-34	12,50	12,42	-0,08
35-44	38,70	38,45	-0,25
45-60	1,73	1,72	-0,01

La **Tavola 4.1.3** fornisce questo confronto sull'offerta di lavoro percentuale per le donne in coppia con figli nei due scenari. I risultati mostrano che la presenza della maggiorazione per coppie di

[808] Il Dipartimento delle Finanze, in un progetto congiunto con il gruppo nazionale di EUROMOD, ha costruito il modello comportamentale TAXBEN-DF (II); un modello statico, strutturale, a scelta discreta di offerta di lavoro, che fornisce una stima diretta delle preferenze sul reddito e sull'orario di lavoro, attraverso la specificazione di una forma funzionale della funzione di utilità, con un approccio di equilibrio parziale. Il modello è stato costruito seguendo la letteratura prevalente sul tema (Figari (2015); Bargain et al. (2012)) ed è integrato nel modello di microsimulazione tax-benefit del Dipartimento delle Finanze (TAXBEN-DF (I)), sviluppato integrando i dati dell'indagine IT-SILC con microdati amministrativi (principalmente dichiarazioni dei redditi, Catasto, Archivio dei rapporti finanziari, Pensioni, estratto contributivo, DSU). Per una descrizione completa di TAXBEN-DF (I) e TAXBEN-DF (II) si veda Di Nicola, Mongelli et al. (2015) e Miola e Manzo (2021).

lavoratori con figli prevista nello schema di assegno vigente aumenta la probabilità che le donne in coppia con figli partecipino al mercato del lavoro di 0,41 punti percentuali; un risultato, in linea con la volontà del legislatore. Effetti simili sono evidenziati anche in Curci e Savegnago (2021), concludendo che è possibile aumentare il sostegno pubblico alle famiglie con figli senza disincentivare il lavoro.

4.3 Alcune evidenze sui redditi dalle imposte sul reddito delle persone fisiche

Il Dipartimento delle Finanze da marzo 2018 rende disponibili, in formato Open Data[809], i dati delle dichiarazioni fiscali relative all'IRPEF, persone fisiche, secondo un'analisi di profondo dettaglio contenente anche la ripartizione per genere, riassunta nella **Tavola 4.3.1** in relazione alla situazione del 2020. Tra le altre dimensioni[810] incluse nei dati elaborabili figurano l'imposta netta, i bonus spettanti, il reddito imponibile ai fini delle addizionali regionale e comunale, il valore delle addizionali e altro.

In questo paragrafo i dati sono esaminati per il quinquennio corrispondente agli anni di imposta 2016 – 2020, con particolare attenzione alla distribuzione in base alle tipologie di redditi dichiarati, alle classi di reddito, e al genere dei dichiaranti. I dati si riferiscono ai redditi assoggettati ad Irpef ordinaria, non comprendono pertanto i dati del regime forfetario (che è stato progressivamente esteso negli anni) e la cedolare secca sulle locazioni. Si evidenzia, d'altra parte, come questo approfondimento non riguardi elaborazioni inerenti al nucleo familiare dei contribuenti, per cui si faccia rimanda al paragrafo 4.1 di questo capitolo. La fonte dei dati è rappresentata dall'insieme delle informazioni contenute nei modelli di dichiarazione di imposta che il soggetto, persona fisica, è tenuto a presentare. L'analisi delle dichiarazioni fiscali IRPEF disaggregate per genere, consente pertanto una migliore conoscenza dei diversi tipi di reddito prodotti dalle persone fisiche (contribuenti) secondo un'ottica di genere.

Per una chiara lettura dei dati, si ricorda che il numero di dichiarazioni può essere superiore al numero dei contribuenti che concorrono alla formazione del reddito complessivo, perché ci possono essere contribuenti con reddito lordo pari a zero, comunque obbligati a presentare dichiarazione[811], inoltre, ciascun contribuente può potenzialmente avere diverse fonti di reddito e dunque figurare più volte nell'analisi per tipo di reddito, a seconda della tipologia del reddito oppure della categoria di appartenenza (*Es: lavoratore dipendente che svolge anche attività occasionale da lavoratore autonomo e che ha redditi da fabbricati*). Un'altra ragione per cui lo stesso contribuente può comparire più volte per ciascun anno può dipendere dall'avere cambiato lavoro durante l'anno

[809] https://www1.finanze.gov.it/finanze/analisi_stat/public/index.php?search_class[0]=cCOMUNE&opendata=yes

[810] Le altre misure disponibili negli opendata includono anche: il reddito spettanza imprenditore in contabilità semplificata (compresi valori nulli), il reddito da partecipazione (compresi valori nulli), il reddito imponibile, l'addizionale regionale dovuta, l'addizionale comunale dovuta, il reddito complessivo suddiviso per classi di reddito a partire dal minore o uguale a zero euro per arrivare al reddito complessivo oltre 120.000 euro.

[811] Statistiche sulle dichiarazioni fiscali, definizione delle variabili Irpef anno d'imposta 2020, Direzione Studi e Ricerche Economico-Fiscali, Ufficio di Statistica https://www1.finanze.gov.it/finanze/analisi_stat/public/v_4_0_0/contenuti/definizione_variabili_2020_irpef.pdf?d=1615465800

[4] Reddito dal lavoro dipendente include: reddito da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati al lavoro dipendente

[5] Reddito da fabbricati include: reddito da fabbricati e reddito dominicale

[6] Reddito da lavoro autonomo include: reddito da lavoro autonomo, altri redditi da lavoro autonomo e redditi da recupero start up e altri redditi da lavoro autonomo provvigioni e redditi diversi da Mod. 770

[7] Reddito agrario include: reddito agrario e reddito di allevamento e produzione di vegetali

[8] Reddito di spettanza dell'imprenditore include: reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria e reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata

fiscale. Inoltre, nell'analisi di specifiche tipologie di reddito IRPEF per distinte fasce di reddito, il reddito pro-capite può essere inferiore alle soglie, poiché tutte le tipologie di reddito concorrono alla definizione delle fasce stesse e, quindi, all'entrata del contribuente in quella determinata fascia. Questo è tanto più vero quanto più si va verso l'analisi dei tipi di reddito meno frequenti, ossia meno posseduti dai contribuenti, come i redditi da fabbricati e agrario. Va, infine, evidenziato come siano stati accorpati i vari tipi di redditi soggetti a IRPEF adottando la definizione del tipo reddito prevalente all'interno del gruppo; sono poi riassunti in 6 tipologie principali e richiamati in note successive.

Considerando l'insieme dei contribuenti per l'anno **2020**, senza distinzione di genere, la tipologia di reddito prevalente è quella relativa al **lavoro dipendente** e assimilati[4], che ammonta a circa **459 miliardi di euro** (58 per cento del totale) seguita dal **reddito da pensione** che ammonta a circa **271 miliard**i di euro (35 per cento del totale). Il **reddito da fabbricati** e assimilati[5] ammonta a **25 miliardi di euro** e il **reddito da lavoro autonomo** e assimilati[6] a **26 miliardi di euro** (entrambe le tipologie di reddito pari al 3 per cento del totale). Le tipologie di reddito residuali vedono il **reddito agrario** e assimilati[7] e il **reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria** e assimilati[8] con rispettivamente **467 milioni** e **4,3 miliardi di euro** (rispettivamente 0,1 per cento e 0,6 per cento) (**Figura 4.3.1**). Nell'anno **2020,** le **contribuenti donne** mostrano il reddito **da lavoro dipendente** e assimilati come fonte prevalente di reddito e pari a **174 miliardi di euro** (57 per cento del totale di genere), seguito dal **reddito da pensione** pari a circa **115 miliardi di euro** (37 per cento del totale) (**Tavola 4.3.1**). Il **reddito da fabbricati** e assimilati corrisponde al 4 per cento del totale, con un ammontare pari a 12 miliardi di euro, mentre il **reddito da lavoro autonomo** e assimilati rappresenta il 2 per cento del totale (circa 6 miliardi di euro). Il **reddito agrario** e assimilati e il **reddito di spettanza dell'imprenditore** in contabilità ordinaria e assimilati presentano rispettivamente circa 195 e 850 milioni di euro (**Figura 4.3.2**), con incidenza percentuale sul totale prossima allo zero. Sempre per il 2020, i **contribuenti uomini** presentano un ammontare di **reddito da lavoro dipendente** e assimilati pari a **286 miliardi di euro** (60 per cento del totale di genere), seguito dal **reddito da pensione** pari a circa **156 miliardi di euro** (33 per cento del totale) (**Tavola 4.3.1**). Il reddito **da fabbricati** e assimilati corrisponde al 2 per cento del totale, con un ammontare pari a 12 miliardi di euro; il reddito **da lavoro autonomo** e assimilati rappresenta il 4 per cento del totale (circa 20 miliardi). Il reddito **agrario** e assimilati presenta un valore di circa 271 milioni di euro, con incidenza percentuale prossima allo zero; il reddito di **spettanza dell'imprenditore** in contabilità ordinaria e assimilati rappresenta invece l'1 per cento del totale del reddito dichiarato per gli uomini ed è pari a circa 4 miliardi di euro (**Figura 4.3.3**). Considerando il **quinquennio 2016-2020** per la totalità dei contribuenti, le tipologie di reddito prevalenti rimangono piuttosto stabili. Maggiormente dichiarati, sia in termini di frequenza sia di ammontare, sono i redditi da **lavoro dipendente** e assimilati - pari al **58,1** per cento del totale nel **2016**, e al **58,4** per cento nel **2020** – e quello da **pensioni** –**33,3** per cento del totale nel **2016** e **34,5** per cento nel **2020**. Il reddito da **fabbricati** e assimilati presenta un andamento decrescente rispetto all'ammontare del reddito complessivo (-0,1 per cento rispetto all'anno dal 2016). Il reddito da **lavoro autonomo e assimilati** risulta essere costante per i primi tre anni e registra una lieve diminuzione nel 2019 (-0,9 punti percentuali). Il reddito **agrario** e assimilati e il reddito di **spettanza dell'imprenditore** in contabilità ordinaria e assimilati rimangono stabili, seppur con valori inferiori all'1 per cento, per tutto il quinquennio (**Figura 4.3.4**). **Nel 2020**, il reddito da lavoro dipendente e assimilati presenta il più alto **differenziale di genere**, nello specifico **il reddito degli uomini rappresenta il 36 per cento del reddito complessivo** (286 miliardi di euro), mentre **quello delle donne il 22 per cento del reddito complessivo** (174 miliardi di euro). Il reddito da lavoro autonomo e assimilati rappresenta il 2,6 per cento del totale per gli uomini (circa 20 miliardi di euro), e lo 0,8 per cento per le donne (circa 6

miliardi di euro) (**Tavola 4.3.1**). **Il differenziale di genere si riduce per il reddito da fabbricati e assimilati**, che è pari a **12,3 miliardi di euro per gli uomini** (1,56 per cento) e **12,4 miliardi di euro per le donne** (1,58 per cento). Il reddito agrario e assimilati, pari a 271 milioni per gli uomini (0,03 per cento) e 195 milioni per le donne (0,02 per cento), costituisce nel complesso la quota più contenuta dei redditi IRPEF dei contribuenti italiani (**Figura 4.3.5**).

Il **reddito pro-capite** registra valori stabili nel tempo, con una lieve diminuzione nel 2020, legata in buona misura alla leggera diminuzione del numero di redditi dichiarati da parte degli uomini (**Figura 4.3.6**). Infatti, il **reddito pro-capite complessivo** è pari a **139.705 euro nel 2016** (uomini: **145.506 euro** e donne: **133.903 euro** con una differenza di -11.603 euro rispetto agli uomini) a **138.841 euro** nel **2020** (uomini: **143.616 euro** e donne: **134.006 euro** con una differenza di -9.610 euro rispetto agli uomini, si veda **Tavola 4.3.1**). Nel periodo in analisi, il reddito complessivo pro-capite mostra i più alti differenziali di genere nella **fascia di reddito oltre i 300.000 euro**, con le **donne** che nel **2020** presentano un reddito pro capite di **550.905 euro** e gli **uomini** di **604.755 euro (+53.850 euro**). Al contrario, il differenziale di genere minore nell'anno 2020, si registra nella **fascia di reddito tra 0 e 5 mila euro**, in quanto le donne presentano un reddito pro capite di 1.859 e gli uomini di 1.849 euro (+10 euro) (**Figura 4.3.6**).

Per quanto riguarda la tipologia di reddito maggiormente dichiarata, ovvero **il reddito da lavoro dipendente e assimilati**, è possibile notare come nel periodo in esame **il reddito pro-capite risulta essere tendenzialmente stabile sia per gli uomini che per le donne**. Infatti, il **reddito pro-capite da lavoro dipendente e assimilati** è pari a **20.347 euro nel 2016** (uomini: **23.426 euro** e donne: **17.268 euro** con una differenza di - 6.158 euro rispetto agli uomini) a **20.417 euro** nel **2020** (uomini: **23.452 euro** e donne: **17.382 euro** con una differenza di - 6.070 euro rispetto agli uomini, si veda **Tavola 4.3.1**). Il reddito pro-capite da lavoro dipendente e assimilati presenta il valore più alto del differenziale di genere nella **fascia di reddito oltre i 300.000 euro**, con le **donne** che nel **2020** presentano un reddito pro capite di **385.683 euro** e gli **uomini** di **484.528 euro** (**+98.845 euro**). Al contrario, il differenziale di genere minore è presente nella fascia di reddito tra 50 e 100 mila euro, in quanto le donne presentano un reddito pro capite di 55.276 e gli uomini di 56.429 euro (**Figura 4.3.7**).

Per quanto riguarda il **reddito da pensione**, è possibile notare una crescita stabile del reddito pro-capite, nel quinquennio 2016-2020, sia per gli uomini sia per le donne. Infatti, il **reddito pro-capite da pensione** è pari a **17.351 euro nel 2016** (uomini: **20.743 euro** e donne: **13.959 euro** con una differenza di - 6.784 euro rispetto agli uomini) a **17.778 euro** nel **2020** (uomini: **22.303 euro** e donne: **15.253 euro** con una differenza di - 7.050 euro rispetto agli uomini, si veda **Tavola 4.3.1**). Il differenziale di genere maggiore si registra per i contribuenti che si collocano nella **fascia di reddito oltre i 300.000 euro,** con le **donne che nel 2020** presentano un **reddito pro-capite da pensione** pari a **46.957** euro e **gli uomini pari a 75.473 euro**. Al contrario, il differenziale di genere minore, sempre nel 2020, è presente nella **fascia di reddito tra 20 e 50 mila euro**, in quanto **le donne presentano un reddito pro-capite da pensione pari a 24.357 euro** e gli **uomini pari a 26.364 euro** (**Figura 4.3.8**).

Invece, i **redditi medi da fabbricati** e assimilati presentano, **nel periodo 2016-2020**, una diminuzione sia per gli uomini sia per le donne, maggiormente accentuata per queste ultime. Infatti, il **reddito pro-capite da fabbricati e assimilati** è pari a **1.482 euro nel 2016** (uomini: 1.379 **euro** e donne: **1.585 euro** con una differenza di +206 euro rispetto agli uomini) a **1.319 euro** nel **2020** (uomini: 1.249 **euro** e donne: **1.389 euro** con una differenza di + 140 euro rispetto agli uomini, si veda **Tavola 4.3.1**). Le donne rappresentano un sottoinsieme di contribuenti più piccolo in termini numerici (in media 8,89 milioni negli anni 2016-2020) e registrano un reddito pro-capite maggiore (in media 1.502 euro negli

anni 2016-2020) rispetto agli uomini che presentano una frequenza media di 9,85 milioni con un reddito pro-capite di 1.330 euro nel periodo 2016-2020. Le donne che dichiarano redditi da fabbricati e assimilati sono quindi in numero inferiore rispetto agli uomini ma possiedono beni di maggior valore o che producono un maggiore reddito.

Nell'anno 2020, **il differenziale di genere più alto si registra nella fascia di reddito oltre i 300.000,** con le **donne** che nel **2020** presentano un **reddito pro capite da fabbricati e assimilati di 38.432 euro** e gli **uomini** di **13.160 euro**. Al contrario, il differenziale di genere minore, sempre considerando l'anno 2020, è presente nella **fascia di reddito tra 0 e 5 mila euro**, in quanto le **donne** presentano un reddito pro capite da fabbricati e assimilati di **758 euro** e gli **uomini** di **717 euro** (**Figura 4.3.9**)

Per quanto riguarda il **reddito agrario e assimilati**, nel periodo **2016-2020**, il reddito **pro-capite** risulta essere tendenzialmente stabile sia per gli uomini che per le donne, con un'eccezione per l'anno 2017, che vede una **diminuzione pari a 73 euro tra il 2016 e il 2017 (159 euro nel 2016 e 86 euro nel 2017) per gli uomini e pari a 21 euro per le donne (90 euro nel 2016 e 69 euro nel 2020)**. Il reddito **pro-capite agrario** e assimilati è pari a 125 euro nel 2016 (uomini: 159 euro e donne: 90 euro con una differenza di -69 euro rispetto agli uomini) a 71 euro nel 2020 (uomini: 76 euro e donne: 66 euro con una differenza di - 10 euro rispetto agli uomini, si veda Tavola 4.3.1).Per quanto riguarda il **reddito pro-capite agrario e assimilati**, nell'anno **2020**, è possibile osservare il differenziale di genere maggiore per i contribuenti che si collocano nella **fascia di reddito pro capite complessivo oltre i 300.000** con le **donne** che nel 2020 presentano un **reddito pro capite di 396 euro** e gli **uomini di 245 euro**. Al contrario, il differenziale di genere minore, sempre considerando l'anno 2020, è presente nella **fascia di reddito tra 20 e 50 mila euro**, in quanto le **donne** presentano un reddito pro capite di **66 euro** e gli **uomini** di **67 euro** (**Figura 4.3.10**). Per quanto riguarda il **reddito pro-capite da lavoro autonomo e assimilati**, è possibile notare come nel periodo 2016-2020, il reddito pro-capite risulta **in aumento** sia per gli uomini che per le donne. Infatti, il **reddito pro-capite da lavoro autonomo e assimilati** è pari a **39.519 euro nel 2016** (uomini: **45.574 euro** e donne: **33.465 euro** con una differenza di -12.109 euro rispetto agli uomini) a **50.457 euro** nel **2020** (uomini: **56.297 euro** e donne: **44.617 euro** con una differenza di - 11.680 euro rispetto agli uomini, si veda **Tavola 4.3.1**).

Nel 2020, il reddito pro-capite da lavoro autonomo e assimilati presenta il differenziale di genere più alto, **a favore delle donne,** nella **fascia di reddito da 100.000 a 300.000 euro**, con le **donne che nel 2020 presentano un reddito pro capite di 109.696 euro e gli uomini di 101.447 euro** (-8.249 euro). Al contrario, il differenziale di genere minore è presente nella **fascia di reddito tra 0 e 5 mila euro**, in quanto le **donne** presentano un **reddito pro capite di 1.875** e gli **uomini** di **1.786 euro** (-89 euro) (Figura **4.3.11**).

Per quanto riguarda la tipologia di **reddito pro-capite di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria** e assimilati è possibile notare come nel periodo in esame **il reddito pro-capite risulta essere in crescita per gli uomini e in diminuzione per le donne**. Infatti, il **reddito pro-capite di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria e assimilati** è pari a **36.238 euro nel 2016** (uomini: **39.254 euro** e donne: **33.221 euro** con una differenza di - 6.033 euro rispetto agli uomini) a **35.518 euro** nel **2020** (uomini: **40.242 euro** e donne: **30.793 euro** con una differenza di – 9.449 euro rispetto agli uomini, si veda **Tavola 4.3.1**). Nel 2020, è possibile osservare che per il reddito pro-capite di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria e assimilati, il differenziale di genere maggiore si riscontra nella **fascia di reddito oltre i 300.000 euro**, con le **donne che registrano un valore relativo a un reddito pro-capite di 417.035 euro** e gli **uomini di 451.887 euro**. Al contrario,

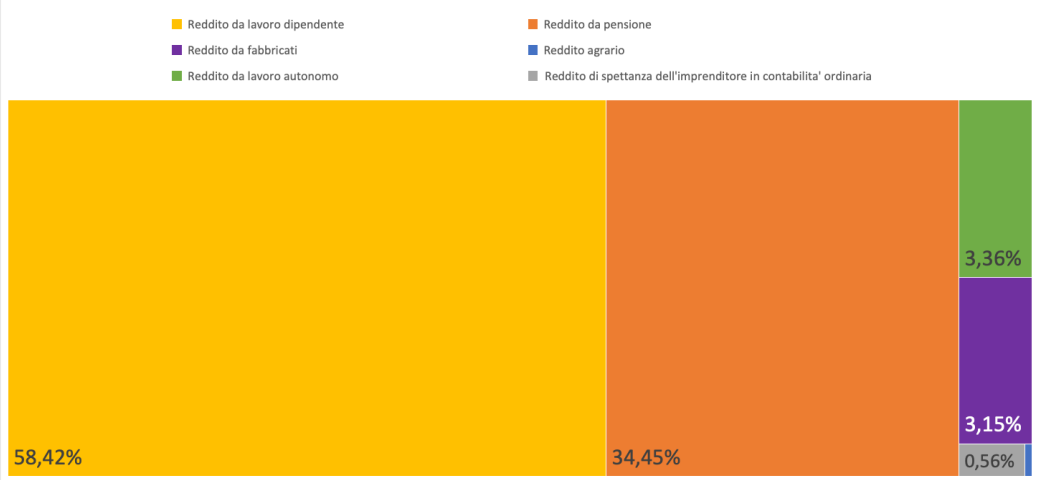
il differenziale di genere minore è presente nella **fascia di reddito tra 0 e 5 mila euro**, in quanto le donne presentano un reddito pro capite pari a 891 e gli uomini a 835 euro.

Tavola 4.3.1 Reddito complessivo 2020 ai fini IRPEF, frequenza e Reddito pro-capite per tipologia, classi e genere

Tipologia reddito	Reddito complessivo		Frequenza		Reddito procapite	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Reddito complessivo						
da fabbricati e dominicale	12.461.361.954	12.294.569.261	9.993.127	12.179.458	1.389	1.249
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	195.513.588	271.294.661	7.513.300	7.006.990	66	76
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	173.705.003.768	285.630.489.845	8.972.821	9.845.972	17.382	23.452
da pensione	114.600.182.002	156.274.336.152	2.974.047	3.585.507	15.253	22.303
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	6.321.906.868	20.117.217.983	141.693	357.339	44.617	56.297
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	805.667.905	3.579.241.792	26.164	88.942	30.793	40.242
Classe di reddito da 0 a 5.000						
da fabbricati e dominicale	791.107.581	471.685.072	1.043.760	657.616	758	717
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	28.865.939	27.424.497	410.854	262.363	70	105
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	3.268.150.570	2.834.982.599	1.518.760	1.362.492	2.152	2.081
da pensione	1.133.706.059	630.426.442	536.115	348.530	2.115	1.809
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	11.731.884	15.107.872	6.255	8.456	1.876	1.787
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	3.320.998	6.943.581	3.725	8.310	892	836
Classe di reddito da 5.000 a 20.000						
da fabbricati e dominicale	3.689.684.539	2.269.171.380	3.721.417	2.512.408	991	903
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	82.431.416	88.848.590	1.426.486	1.261.704	58	70
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	52.526.958.352	51.937.108.423	4.471.418	4.143.962	11.747	12.533
da pensione	50.136.904.816	33.620.190.461	4.552.834	2.673.054	11.012	12.577
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	259.945.345	382.583.862	26.297	37.631	9.885	10.167
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	62.772.522	186.036.739	7.696	20.190	8.157	9.214
Classe di reddito da 20.000 a 50.000						
da fabbricati e dominicale	5.175.377.472	5.344.157.858	3.728.507	5.428.530	1.388	984
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	65.341.154	111.240.957	992.124	1.664.993	66	67
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	94.645.136.869	156.475.117.072	3.644.393	5.705.101	25.970	27.427
da pensione	54.086.860.475	90.004.355.493	2.220.531	3.413.839	24.358	26.365
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	978.866.601	2.166.638.185	41.480	94.123	23.599	23.019
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	148.511.865	681.452.548	7.324	31.116	20.277	21.900
Classe di reddito da 50.000 a 100.000						
da fabbricati e dominicale	1.785.436.940	2.405.480.246	394.961	944.670	4.521	2.546
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	13.158.147	27.611.703	111.550	284.668	118	97
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	16.921.607.869	42.152.692.781	306.130	747.000	55.276	56.429
da pensione	7.767.634.067	23.530.755.265	176.581	452.942	43.989	51.951
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	2.167.907.444	5.384.437.591	43.152	119.664	50.239	44.996
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	178.859.840	788.070.668	3.327	15.749	53.760	50.039
Classe di reddito da 100.000 a 300.000						
da fabbricati e dominicale	857.354.853	1.476.265.998	79.049	276.322	10.846	5.343
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	5.011.864	13.730.596	24.301	90.453	206	152
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	5.313.117.418	22.511.929.965	49.681	200.719	106.945	112.156
da pensione	1.423.958.079	7.921.370.149	26.125	111.005	54.506	71.360
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	2.499.534.783	8.898.286.369	22.786	87.713	109.696	101.448
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	307.895.863	1.148.905.988	2.283	8.945	134.865	128.441
Classe di reddito oltre 300.000						
da fabbricati e dominicale	161.453.107	325.862.325	4.201	24.762	38.432	13.160
agrario e di allevamento e produzione di vegetali	687.922	2.385.673	1.735	9.736	396	245
da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati	1.029.773.633	9.717.693.131	2.670	20.056	385.683	484.528
da pensione	50.854.592	565.224.010	1.083	7.489	46.957	75.474
da lavoro autonomo, altri redditi provvigioni e diversi e da recupero start up	403.720.379	3.269.826.181	1.017	8.397	396.972	389.404
di spettanza dell'imprenditore in cont. Ord. e in cont. Sempl	104.258.943	767.757.459	250	1.699	417.036	451.888

Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

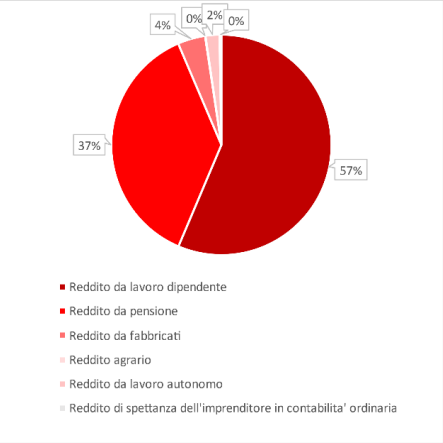
Figura 4.3.1 Incidenza sull'ammontare totale delle diverse tipologie di reddito, valore percentuale. Anno 2020.



Reddito dal lavoro dipendente → reddito da lavoro dipendente e assimilati e altri redditi assimilati al lavoro dipendente
Reddito da fabbricati → reddito da fabbricati e reddito dominicale
Reddito da lavoro autonomo → reddito da lavoro autonomo, altri redditi da lavoro autonomo e redditi da recupero start up e altri redditi da lavoro autonomo provvigioni e redditi diversi da Mod. 770
Reddito agrario → reddito agrario e reddito di allevamento e produzione di vegetali
Reddito di spettanza dell'imprenditore → reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria e reddito di spettanza dell'imprenditore in contabilità semplificata

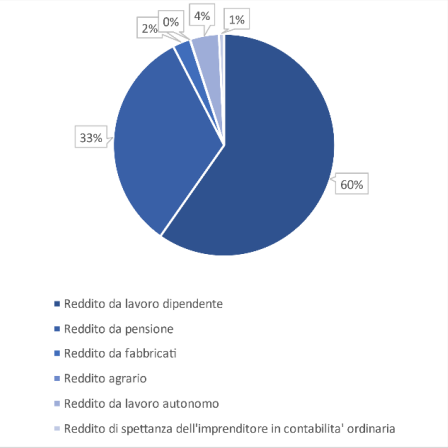
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.2 Reddito totale per tipologia, donne, valore percentuale. Anno 2020.



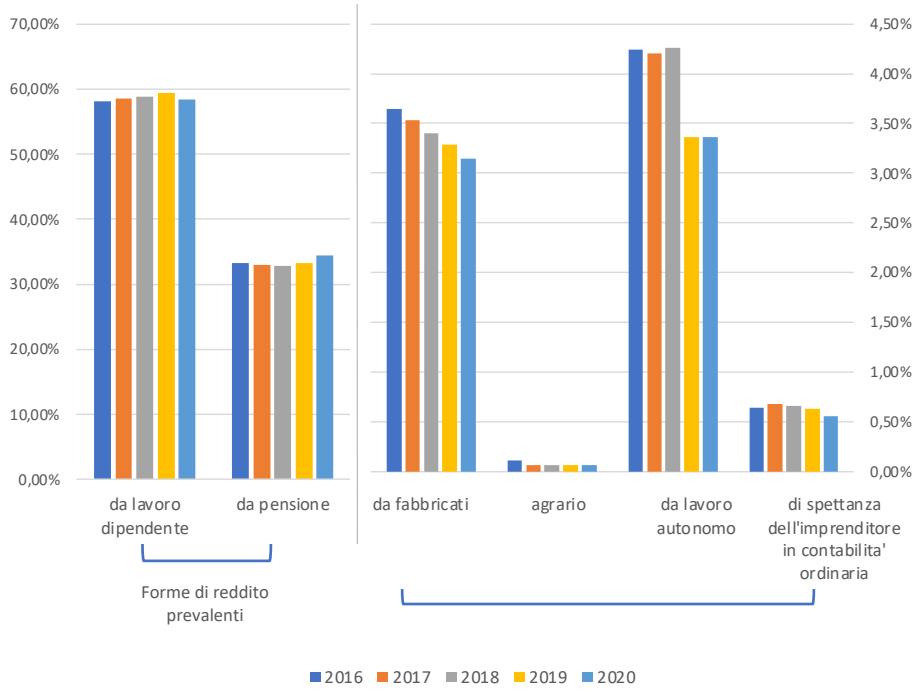
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.3 Reddito totale per tipologia, uomini, valore percentuale. Anno 2020.



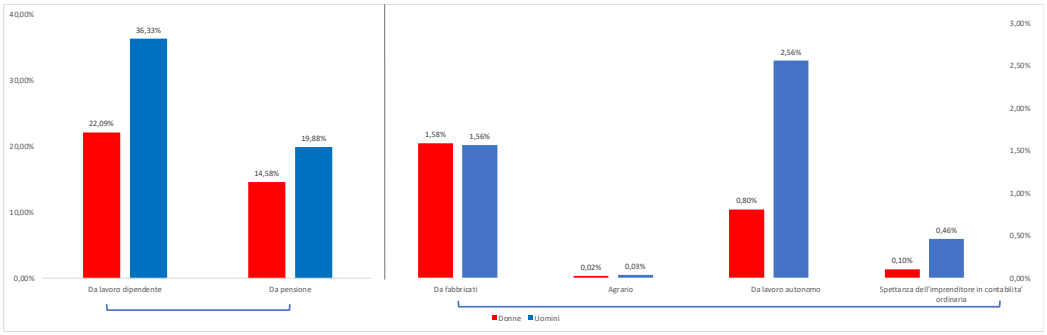
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.4 Ammontare del reddito totale, per tipologia di reddito, valore percentuale. Quinquennio 2016-2020.



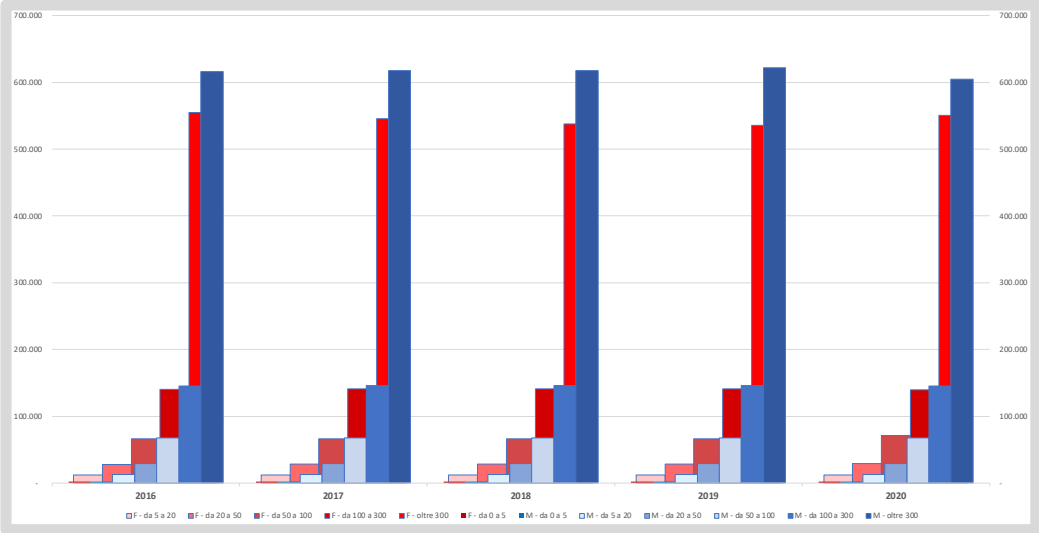
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.5 Ammontare del reddito (*) per genere, per tipologia di reddito, valore percentuale. Anno 2020.



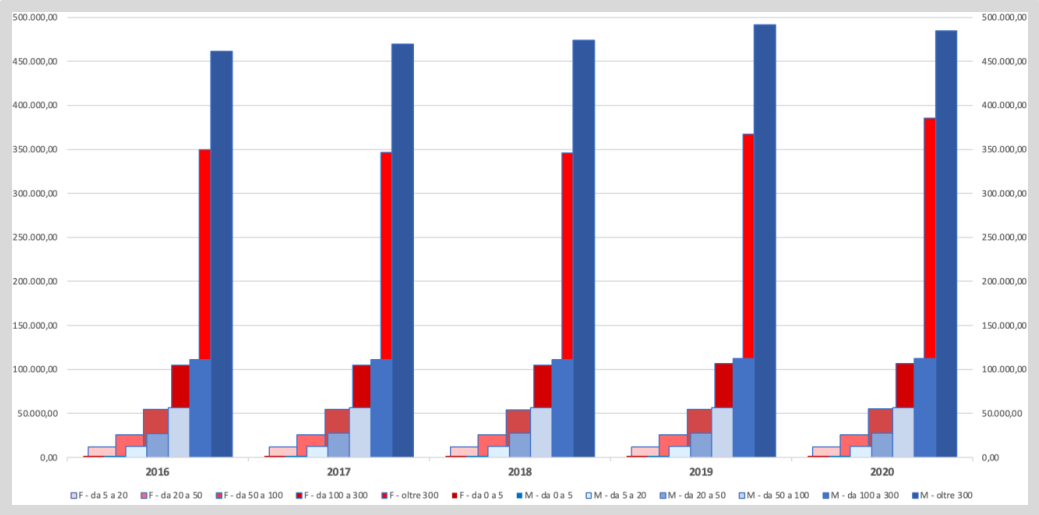
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze (*) Si tratta della distribuzione percentuale per genere e tipo reddito valido a fini IRPEF che somma a 100

Figura 4.3.6 Reddito pro capite complessivo, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



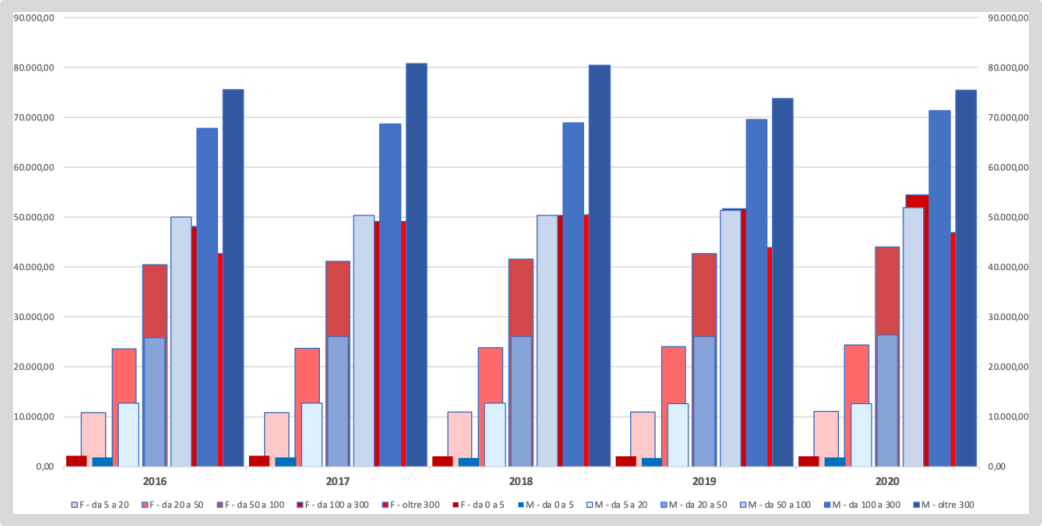
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.7 Reddito pro capite da lavoro dipendente e assimilati, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



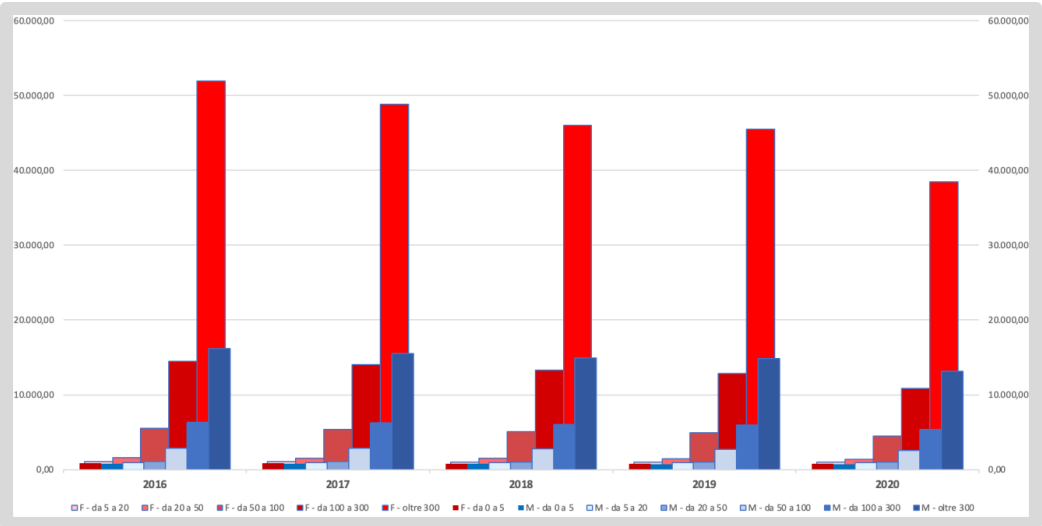
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.8 Reddito pro capite da pensione, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



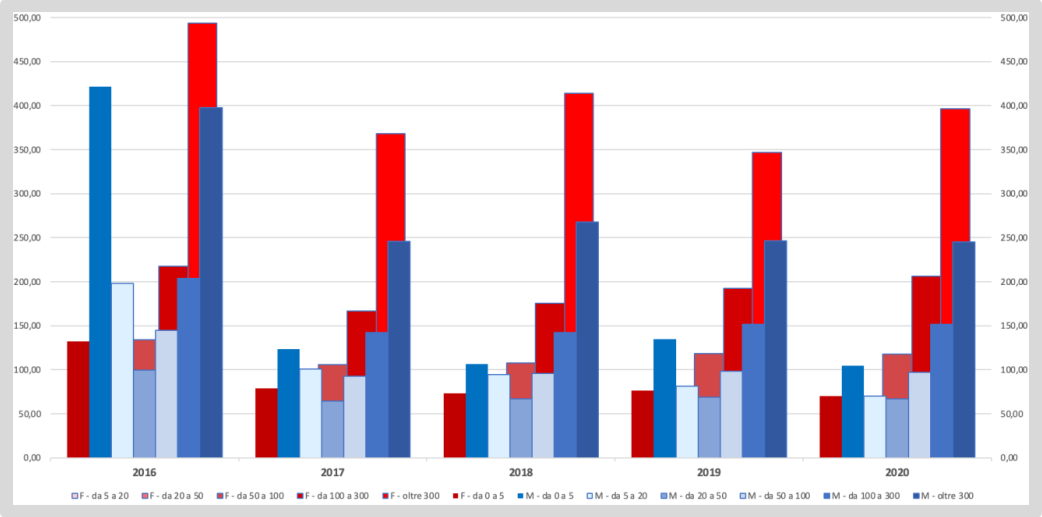
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.9 Reddito pro capite da fabbricati, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



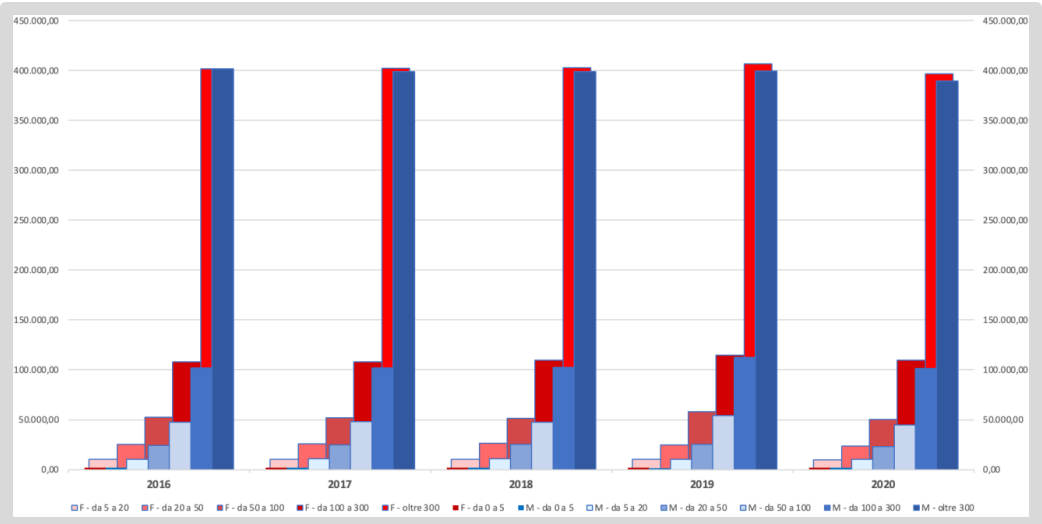
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.10 Reddito pro capite agrario, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



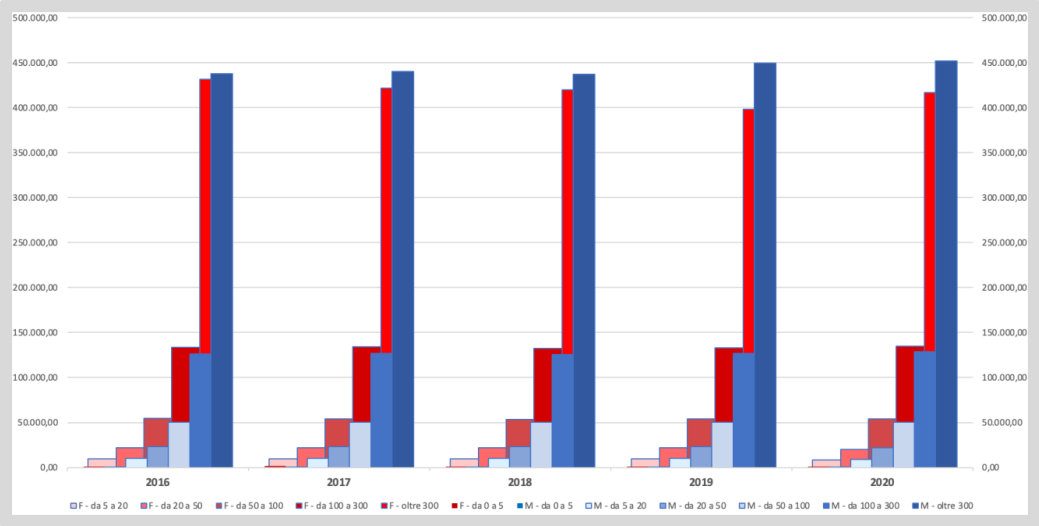
Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.11 Reddito pro capite da lavoro autonomo, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

Figura 4.3.12 Reddito pro capite di spettanza dell'imprenditore in contabilità ordinaria, per genere, valore assoluto. Quinquennio 2016-2020



Fonte: elaborazione dati Dipartimento delle Finanze

5. Le spese del bilancio dello Stato 2021 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, gli **strumenti per il *gender mainstreaming*** degli interventi sono ancora scarsamente utilizzati dalle amministrazioni. Tale pratica presuppone, infatti, un'analisi socio-economica del contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.); la definizione di obiettivi di uguaglianza di genere da raggiungere; l'individuazione delle conseguenze differenti per genere nella propensione all'accesso all'intervento o servizio; il monitoraggio di beneficiari e fenomeni di interesse, anche disaggregati per genere; attività di vera e propria valutazione ex-post degli effetti dell'intervento in una prospettiva di genere. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza approvato dalla Commissione Europea nel corso del 2021 potrà verosimilmente costituire, nel prossimo futuro, un utile strumento per indurre le amministrazioni ad incrementare le proprie capacità di analisi e monitoraggio, anche utilizzando la prospettiva di genere. Diverse misure del Piano adottano infatti obiettivi che evidenziano una specifica attenzione per le questioni di genere. Le linee guida nazionali diramate dal MEF alle amministrazioni per la definizione di *milestone e target*, sottolineano l'importanza di ricorrere a indicatori disaggregati per sesso, perlomeno quando i destinatari della misura siano individui. Anche nei casi in cui non appariva possibile quantificare il *target* adottato per sesso, è stato quindi richiesto alle amministrazioni di assicurare in fase di attuazione del Piano, una misurazione degli indicatori prestabiliti anche per sesso.[812]

[812] Per una trattazione più dettagliata sui presumibili impatti di genere del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si rinvia all'analisi effettuata a cura della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze (Cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_Il_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf)

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[813], 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 spesa. In particolare, i programmi[814] 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 a individuare spese che potrebbero indirettamente incidere (positivamente o negativamente) su tali divari. Inoltre, tale rappresentazione si fermerebbe a un esame *ex-ante*, senza favorire un esame *ex post* degli esiti effettivi.

[813] Circolare RGS del 28 aprile 2022, n. 20, cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/20/Circolare_del_28_aprile_n_20.pdf

[814] 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.

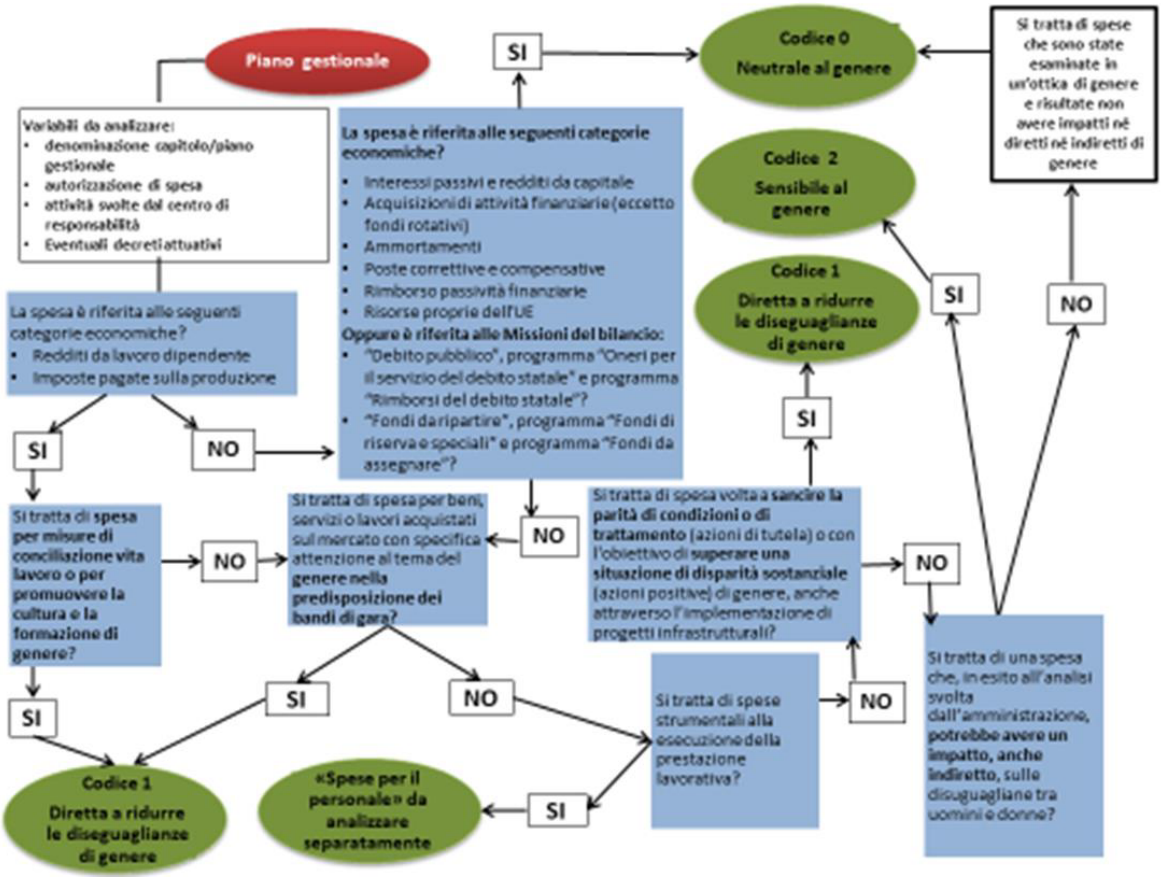
Missioni, programmi e azioni sono livelli troppi aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire ad essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutro, sensibile o diretto a ridurre le diseguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la possibilità di impatti sul genere: per esempio il «rimborso passività finanziarie» e gli «interessi passivi» o le «poste correttive e compensative» che non corrispondono a oneri per interventi veri e propri e sono per questo considerati neutrali.

Considerato che l'esercizio di riclassificazione in una prospettiva di genere deve poggiarsi su alcune delle dimensioni tracciate nel bilancio dello Stato, le linee guida indicano di effettuare l'**analisi a livello di capitolo/piano gestionale**. In questo modo si tiene conto dell'articolazione più vicina all'unità gestionale. Si suggerisce di condurre l'esame a partire dalla denominazione del capitolo/piano gestionale, dei suoi attributi classificatori e delle autorizzazioni di spesa sottostanti alla fase di previsione. Per i capitoli di spesa che riguardano l'acquisto di beni e servizi, la formazione del personale e altre fattispecie non destinate a interventi finalizzati per norma, è indispensabile la conoscenza di dettaglio del corrispondente centro di responsabilità amministrativa.

Viene, in sostanza, raccomandato alle amministrazioni di **andare oltre alla rappresentazione contabile della spesa e analizzare il quadro di riferimento**, la definizione degli **obiettivi** alla base del varo della specifica misura, **dati periodici sui beneficiari** ultimi della spesa e le loro caratteristiche.

Una rappresentazione schematica dei passi per la riclassificazione dei piani gestionali secondo una prospettiva di genere è illustrata nella Figura 5.1.1.

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



Lo sforzo dell'esercizio di riclassificazione è diretto a individuare le spese **destinate a ridurre le 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 di 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 caso, tenere in conto la dimensione di genere, nelle modalità di attuazione degli interventi. Si tratta di spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne, di conseguenza, pur

non essendo volti specificatamente a ridurre le disparità di genere, una appropriata attenzione alla dimensione del genere nel disegno e nella realizzazione dei relativi interventi potrebbe avere effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze, senza necessariamente generare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico. In altri termini, l'analisi di genere delle spese sensibili consente di individuare modalità di realizzazione degli interventi che possono produrre effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze di genere.

Sono considerate **neutrali (codice 0),** le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere. Si tratta di una categoria definita per opposizione; in altre parole, raggruppa tutte le spese non classificabili come "sensibile al genere" o "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere". Solo in pochi casi, alcune specifiche spese sono considerate neutrali per *default*, come:

- le spese riferite a interessi passivi e a redditi da capitale, alle acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), agli ammortamenti, alle poste correttive e compensative, al rimborso delle passività finanziarie e alle risorse proprie dell'UE (individuabili dalla categoria economica indicata nel bilancio dello Stato);
- quelle riferite alla missione del bilancio "Fondi da ripartire", programma "Fondi di riserva e speciali" e programma "Fondi da assegnare" (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio, ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- quelle riferite alla missione del bilancio "Debito pubblico", programma "Oneri per il servizio del debito statale" e programma "Rimborsi del debito statale".

Le linee guida per la classificazione del bilancio forniscono alle amministrazioni alcuni suggerimenti per identificare gli ambiti di spesa che potrebbero generare impatti di genere differenziati (e che non vanno quindi considerati "neutrali" per *default*). In particolare, sono spesso sensibili le spese che sono erogate a individui o destinate ad essi attraverso trasferimenti ad altri soggetti. Analogamente, rientrano spesso in questa categoria le risorse che, pur non costituendo trasferimenti monetari a individui, sono destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso. Queste spese (come, per esempio, quelle per l'istruzione scolastica o per il mantenimento e la formazione dei detenuti) potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" ma celare un diverso impatto sulle prospettive occupazionali e sul reddito individuale futuro delle donne e degli uomini. Tra le spese sensibili potrebbero esserci anche spese destinate a imprese e infrastrutture o alla collettività nel suo complesso che tuttavia incidono in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.

Data la difficoltà di riconoscere le spese sensibili, le linee guida richiedono alle amministrazioni di porre particolare attenzione alla natura e alle caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate, esplicitando, laddove opportuno, le motivazioni esistenti alla base delle scelte operate.

Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato

Le spese per il personale non hanno una finalizzazione propria ma sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali, quindi, possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate. Tali spese sono quindi analizzate a parte, escluse cioè dall'esercizio di classificazione richiesto alle amministrazioni per il bilancio di genere.

Le linee guida per la classificazione del consuntivo 2021 [815]si rifanno in gran parte ai criteri di individuazione delle spese del personale della passata edizione. Sono quindi incluse tra le spese del personale innanzitutto le poste retributive fisse ed accessorie per il personale dell'amministrazione liquidate attraverso il sistema del cd. "cedolino unico" e gli oneri a titolo di imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) [816]. Rientrano tra le spese del personale anche quelle della categoria economica di bilancio 1 (Redditi da lavoro dipendente) e 3 (Imposte pagate sulla produzione) che, pur non essendo liquidate attraverso il sistema del cedolino unico, sono comunque connesse all'adempimento della prestazione lavorativa e risultano pertanto strumentali al perseguimento delle finalità dell'amministrazione (come la retribuzione accessoria a valere sul "Fondo risorse decentrate", o le spese per vestiario, viveri e vettovagliamento). Sono altresì inclusi i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni a titolo di rimborso per il personale in comando. Restano invece **esclusi** dalle spese per il personale **tutti i servizi erogati ai dipendenti che riguardano misure di conciliazione vita-lavoro** (che sono invece classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere), le erogazioni che non sono direttamente preordinate all'adempimento della prestazione lavorativa (come le indennità di licenziamento e i trattamenti sostitutivi di pensione) nonché le retribuzioni del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in quanto quest'ultima riceve dal bilancio dello Stato trasferimenti per il proprio funzionamento, che gestisce nell'ambito della propria autonomia finanziaria e contabile.

Nel complesso, le spese per il personale così individuate rappresentano una parte rilevante della spesa dello Stato, trasversale a tutti i Ministeri, (circa il 13,0 per cento degli impegni del bilancio statale al netto del rimborso delle passività finanziarie nel 2021). 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)[817].

---

[815] Per ulteriori dettagli si rinvia all'allegato 1 della Circolare RGS del 28 aprile 2022, n. 20, cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/20/Circolare_del_28_aprile_n_20.pdf

[816] 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.

[817] La metodologia sopra descritta comporta, generalmente, che in uno stesso programma le spese del personale possano essere considerate, in diversa percentuale, come neutrali, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Per il programma trasversale "Indirizzo politico", le spese del personale sono pressoché completamente neutrali, essendo il programma quasi completamente privo di spese con possibili impatti sulle diseguaglianze. Per i programmi "Istruzione del primo ciclo" e "Istruzione del secondo ciclo" del Ministero dell'istruzione, le spese del personale sono considerate sensibili per più del 96,6 per cento in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione.

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 **106,7 miliardi** (in aumento rispetto al dato 2020: +3,8%). Come già precisato, restano escluse dalle spese per il personale ripartite pro-quota le spese non obbligatorie classificate nella voce redditi connesse a istituti specifici, come le indennità di licenziamento, gli indennizzi per perdita dell'integrità fisica, i trattamenti sostitutivi di pensione, nonché le spese destinate al personale che non rappresentano elementi reddituali come gli asili nido per i figli dei dipendenti.

Il processo di riclassificazione rivela una certa stabilità nelle scelte operate dalle amministrazioni

Come già anticipato, la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere vede il coinvolgimento di tutti i centri di responsabilità amministrativa dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri[818]. 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 2021, le amministrazioni sono state chiamate ad analizzare 12.245 piani gestionali (1.774 in più dell'esercizio precedente dovuti anche ai nuovi stati di previsione 11-Ministero dell'università e della Ricerca e 16-Ministero del Turismo). Come nelle passate edizioni, sono rimasti esclusi dal processo di classificazione i piani gestionali privi di stanziamenti, impegni, e pagamenti (sia in conto competenza che in conto residui). Nell'85,5 per cento dei casi i piani gestionali inclusi nel prospetto 2021 erano già stati classificati nell'esercizio precedente, mentre per la restante parte non vi è perfetta corrispondenza (alcuni piani gestionali erano completamente privi di risorse nell'esercizio precedente, altri sono di nuova istituzione mentre altri ancora hanno cambiato denominazione e finalità o sono transitati nei programmi gestiti da altri centri di responsabilità in esito ai processi di riorganizzazione amministrativa).

La classificazione già operata sul consuntivo 2020 è stata in gran parte riconfermata anche per il 2021 (nel 98,5 per cento dei casi circa). Non mancano tuttavia alcuni cambiamenti, in particolare, 56 piani gestionali che erano precedentemente considerati neutrali sono stati riclassificati come

[818] La Presidenza del Consiglio dei Ministri non effettua direttamente una classificazione contabile delle proprie spese, avendo un bilancio autonomo alimentato annualmente da trasferimenti effettuati a valere su capitoli di bilancio del Ministero dell'Economia e delle finanze. In ogni caso, le poste di bilancio relative a trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri sono classificate dal Ministero dell'Economia e delle finanze con l'ausilio degli elementi informativi forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

spese destinate al personale, mentre 7 piani gestionali classificati come spese di personale nel 2020, sono stati riconsiderati come spese neutrali. Per 55 piani gestionali che erano precedentemente considerati neutrali, l'amministrazione suggerisce che potrebbero esserci impatti diretti o indiretti sulle diseguaglianze di genere. Di questi, 37 piani gestionali sono stati considerati sensibili, mentre per 18 sembrerebbe sussistere una relazione ancora più diretta con la specifica finalità di genere (essendo stati classificati come diretti a ridurre le diseguaglianze). Di contro, sono 24 i piani gestionali per i quali l'esercizio di classificazione suggerisce una completa neutralità rispetto ai profili di genere, rispetto a quanto avvenuto nel 2020, quando gli stessi piani gestionali erano invece stati considerati come sensibili (16 piani gestionali, dei quali più della metà riguardano il Ministero dell'Istruzione) o diretti a ridurre le diseguaglianze (8 casi, principalmente per il Ministero dell'Interno).

Le amministrazioni hanno la possibilità di fornire elementi informativi di dettaglio a corredo della classificazione proposta. Tale facoltà è stata per lo più utilizzata per motivare la decisione di considerare talune tipologie di spese come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, mentre raramente sono state addotte ulteriori argomentazioni per le spese considerate sensibili e per quelle neutrali. Permangono quindi ancora ampi margini di miglioramento, soprattutto nella descrizione dei relativi impatti su donne e uomini, testimoniata anche dell'esiguo numero di schede compilate relativamente agli interventi sensibili al genere nelle apposite sezioni dei questionari allegati alla presente relazione.

Nel complesso, passi in avanti sono stati fatti anche a livello informativo, in particolare, è stato quasi sempre possibile pervenire ad una stima delle risorse destinate alle politiche di genere, anche per i capitoli e piani gestionali a finalizzazione mista, tra cui alcuni risultano trasferire risorse ad organismi internazionali.

Nonostante questi miglioramenti, permangono **alcune criticità** nell'esercizio di riclassificazione, in parte già evidenziate nelle passate edizioni:

- la **classificazione** proposta è **solo in alcuni casi corredata da informazioni aggiuntive o argomentazioni di supporto**, a svantaggio della chiarezza espositiva che dovrebbe invece consentire di ricostruire ex-post i criteri classificatori dell'amministrazione verificandone la coerenza con le linee guida della Circolare emanata dalla Ragioneria generale dello Stato sul bilancio di genere. La scarsità di informazioni è probabilmente dovuta ai ritardi nell'adozione del *gender mainstreaming* quale tecnica per valutare adeguatamente gli impatti differenziati su uomini e donne delle misure in oggetto[819];
- permangono difficoltà nel riconoscere le spese **che sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere**, con la conseguente tendenza ad attribuire questa classificazione prevalentemente alle spese che sono **destinate alle donne** prescindendo quindi da un'effettiva valutazione del loro impatto di genere;
- analogamente permane una certa **difficoltà a distinguere le spese neutrali e quelle sensibili** al genere. Inoltre, in molti casi non sono state fornite spiegazioni ulteriori a sostegno della decisione di classificazione operata;

[819] Il riferimento al *mainstreaming* di genere quale strumento per raggiungere l'uguaglianza di genere è contenuto nell'art.3 del Trattato di Amsterdam firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, ratificato in Italia con la legge n. 209 del 1998.

- talvolta, le comunicazioni fornite dai centri di responsabilità amministrativa nei questionari relativi alle politiche del personale e alle politiche settoriali dell'amministrazione risultano **non pienamente coerenti** con la riclassificazione effettuata sui capitoli e sui piani gestionali che finanziano le stesse politiche;
- le spese di alcuni capitoli che sono considerate neutrali potrebbero invece nascondere importanti effetti di genere che meriterebbero un'analisi più approfondita, anche con l'ausilio di un supporto informativo maggiore da parte di chi gestisce direttamente la spesa finale;
- la classificazione operata sulle spese per investimenti, in particolare quelli infrastrutturali, 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)[820].

5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2021 secondo una prospettiva di genere

Dopo l'emergenza sanitaria che ha caratterizzato l'esercizio finanziario 2020 e buona parte del 2021 che ha, quindi, determinato una significativa espansione della spesa totale del bilancio dello Stato, nel 2021 la spesa, a consuntivo, è risultata essere pari a circa **1.060,0 miliardi in termini di impegni** (1.048,2 miliardi di pagamenti) con un leggero decremento rispetto all'anno precedente di circa 1,5 per cento (mentre in termini di pagamenti si rileva +6,5 per cento, dovuto principalmente ad un incremento dei pagamenti in conto residui +47,1 per cento).

Al netto delle spese del personale, trattate separatamente (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale"), il totale della spesa impegnata nel 2021 ammonta a 953,2 miliardi (-2,1 per cento rispetto all'esercizio precedente).

Tale somma è considerata, per circa **l'83,5 per cento** (795,8 miliardi) **neutrale** al genere, in quanto non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere. Tra le spese neutrali figurano circa 236,7 miliardi di euro impegnati per il rimborso delle passività finanziarie, nonché ulteriori 68,5 miliardi connessi agli oneri per il servizio del debito statale. Circa il **16,0** per cento (152,0 miliardi) della spesa (al netto del personale) è invece riconosciuta come **sensibile**. La spesa considerata come **diretta a ridurre le disuguaglianze di genere** costituisce appena lo **0,57 per cento** degli impegni (5,4 miliardi circa) del totale (Figura 5.2.1).

Un raffronto con i risultati dell'esercizio precedente rivela che, in termini assoluti sono diminuite sia le spese neutrali che quelle dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (nel 2020 quelle neutrali ammontavano a 835,4 miliardi, quelle dirette a ridurre le diseguaglianze a 5,5 miliardi), mentre sono aumentate le spese sensibili al genere (nel 2020 erano pari a 132,3 miliardi); la composizione percentuale della spesa complessiva vede un incremento soprattutto nell'incidenza delle spese sensibili (+2,3 punti percentuali), e un decremento di pari incidenza percentuale di quelle neutrali (-2,3 punti percentuali), mentre quelle dirette a ridurre le diseguaglianze rimangono invariate (0,0 punti percentuali).

[820] Al riguardo, si rinvia anche all'approfondimento dell'OCSE "Gender and Capital Budgeting" pubblicato nel luglio 2021 (Cfr. https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-and-capital-budgeting.pdf)

Nella maggior parte dei casi, i piani gestionali **direttamente connessi alla riduzione delle diseguaglianze di genere erano già stati individuati come tali nel consuntivo 2020**, per cui le amministrazioni hanno confermato la medesima classificazione, pur rettificando talvolta l'indicazione relativa alla parte della spesa dedicata alla specifica finalità di genere (per i piani gestionali a finalizzazione mista). Ciononostante, i nuovi interventi, contabilizzati tramite capitoli e piani gestionali non presenti nell'esercizio finanziario 2020, ammontano nel complesso a circa 3,0 miliardi in termini di impegni e pagamenti al netto delle spese destinate al personale. Si tratta di un ammontare rilevante che risponde innanzitutto all'esigenza di potenziare gli importi mensili degli assegni per il nucleo familiare, le risorse da destinare all'assegno temporaneo per i figli minori e gli interventi finanziati attraverso il fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation Eu - Italia.

Vi sono poi, alcune spese che fanno riferimento a capitoli già esistenti nel 2020, per i quali l'amministrazione ha rappresentato l'opportunità di modificare la classificazione precedentemente proposta, che ammontano a circa 24,2 milioni[821]; nella maggior parte dei casi le amministrazioni hanno rilevato una diversa finalizzazione dello stesso capitolo di spesa (o di parte di esso) tra 2020 e 2021. Questo avviene, per esempio, per alcuni trasferimenti per la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo e al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli (circa 14 milioni considerati neutrali al genere nel 2020 e quasi totalmente finalizzati alla riduzione della disuguaglianza nel 2021), per la spesa destinata all'approvvigionamento di uniformi femminili al fine di garantire gli standard di confortevolezza e per le spese riconducibili a iniziative di implementazione infrastrutturale, volte a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con aggiornamenti costanti e la reingegnerizzazione dei sistemi applicativi, con il potenziamento della connettività, anche wireless, per renderli accessibili a tutti anche dall'esterno, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie implementate e con lo sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza sulle VDI per garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi.

Escludendo sempre le spese per il personale, **il 99,9 per cento** delle spese mirate alla riduzione dei divari di genere **riguardano politiche settoriali** con effetti su diversi ambiti dell'economia e della società. Il **restante 0,1 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, l'attuazione di corsi di formazione per incentivare una maggiore sensibilità alla cultura e alle tematiche di genere, particolari spese infrastrutturali relative ai luoghi di lavoro e per l'assegnazione dei cd. voucher sociali a favore del personale[822] in servizio, ossia di contributi (che vanno da un minimo di 300,00 euro fino ad un massimo di 800,00) sostenuti per spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età.

Dopo l'espansione delle spese destinate alla conciliazione tra vita professionale e lavorativa e per la tutela dei diritti della genitorialità che ha caratterizzato il 2020, dovute in gran parte all'emergenza pandemica, il 2021 si caratterizza, principalmente, per le misure relative alle politiche per l'infanzia e le famiglie, alla tutela previdenziale per la maternità e per le politiche per

[821] I nuovi interventi sono stati individuati a partire dai piani gestionali che sono stati classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere nel 2021 mentre erano considerati neutrali o al più sensibili nel 2020. Allo stesso modo, sono stati considerati nuovi interventi, quelli riferibili a piani gestionali di nuova istituzione, che non erano affatto presenti nel 2020.

[822] Si tratta di un intervento del Ministero dell'economia e delle finanze.

la famiglia e le disabilità. Si tratta di misure, che pur essendo destinate indifferentemente alle lavoratrici ed ai lavoratori, potrebbero aver determinato effetti soprattutto su chi, tradizionalmente, sostiene la parte prevalente del lavoro familiare non retribuito, ovvero le donne[823].

Tra le politiche settoriali mirate a ridurre le diseguaglianze di genere, spiccano, dal punto di vista finanziario, quelle destinate alle **Politiche per l'infanzia e la famiglia**, alla **conciliazione delle esigenze personali e lavorative dei lavoratori anche durante l'emergenza Covid**, attraverso l'erogazione di bonus per il *baby sitting* (0,06 miliardi), congedi parentali (0,09 miliardi) e permessi retribuiti per i lavoratori che assistono persone con disabilità (0,15 miliardi), assegno temporaneo per i figli minori (1,08 miliardi) e maggiorazione assegni per i nuclei familiari (1,04 miliardi). Tali misure rappresentano complessivamente il **44,8 per cento** circa di quelle impegnate per la riduzione delle diseguaglianze nel 2021 (al netto delle spese per il personale). Si tratta infatti di misure tese a fornire un supporto a chi tradizionalmente adempie ai doveri di cura nei nuclei familiari senza retribuzione, in maggioranza donne.

Seguono quindi le spese per **l'attuazione delle politiche comunitarie in ambito nazionale,** per il fondo di rotazione per l'attuazione del NEXT GENERATION EU – ITALIA; tali spese ammontano a 0,84 miliardi di euro in termini di impegno, vale a dire il **15,5 per cento** delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere in ambito di "istruzione e ricerca" e "inclusione e coesione". Le spese per assegni di maternità, inclusi i relativi oneri previdenziali, e quelle per la paternità ammontano da sole a circa 1,20 miliardi di euro in termini di impegni, vale a dire il **22,3 per cento** delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere[824]. Tali misure sono attuate prevalentemente dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS), sebbene la spesa impegnata ed erogata dal bilancio statale nell'anno non corrisponda necessariamente all'effettivo esborso sostenuto per gli stessi scopi dall'INPS nel medesimo anno. A queste misure si aggiungono alcune, più specifiche, finanziate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che fanno riferimento al mondo sportivo, essendo finalizzate a sostenere la maternità delle atlete con un contributo mensile di maternità (142.000 euro nel 2021 rispetto ai 254.000 euro complessivi nel 2020).

[823] Il fatto che si tratti di misure utilizzate prevalentemente dalle lavoratrici appare peraltro confermato anche dalla netta prevalenza di donne nelle contestazioni degli illeciti in materia di tutela della genitorialità. Per ulteriori informazioni, si rinvia all'Allegato 13 "Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale anno 2021" contenuto nella Relazione sull'attività svolta dall'INL -anno 2021 (pag. 91) (Cfr. https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-attivita-INL-e-Rapporto-Vigilanza-2021-12082022.pdf)

[824] Le risorse trasferite all'INPS corrispondono ai seguenti capitoli del bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: capitolo 3534/01 "Somma da erogare per la corresponsione di assegni di maternità"; capitolo 3534/02 "assegno di maternità per i lavoratori e le lavoratrici dello spettacolo", capitolo 3530/01 "Somma da erogare per oneri derivanti da disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità"; capitolo 3530/08 "Somme dovute per l'estensione del congedo di paternità ad altre fattispecie"; capitolo 3530/09 "Somme dovute alle lavoratrici iscritte alla gestione separata per l'indennità di maternità riconosciuta nei casi di adozione e affidamento e per l'automaticità delle prestazioni"; capitolo 4361/01 "Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti all'INPS"; capitolo 4361/03 "Oneri sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti alle casse private".

Come nell'esercizio precedente, importanti interventi settoriali con una rilevante dimensione di genere sono finanziati dallo stato attraverso contributi a organizzazioni internazionali o attraverso il finanziamento di interventi nel campo della cooperazione allo sviluppo, impiegati per promuovere la parità di genere in Paesi terzi. Come nelle passate edizioni, si confermano anche le spese in altri settori, tra cui, soprattutto quello del contrasto alla violenza di genere, la salute, l'istruzione.

La rimanente parte delle spese mirate a ridurre disuguaglianze (circa il 17,4 per cento) riguarda una molteplicità di interventi. Quelli più rilevanti finanziariamente riguardano la **promozione delle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni di genere a livello internazionale**, cui l'Italia contribuisce anche tramite la partecipazione a banche, enti e altri organismi internazionali, come i Fondi multilaterali di sviluppo che promuovono lo sviluppo economico e sociale dei Paesi attraverso il finanziamento di progetti di investimento nei settori della sanità, dell'istruzione, dei servizi di base e dello sviluppo del capitale umano (circa 282,0 milioni di impegni sono considerati come diretti a ridurre le diseguaglianze a valere sui trasferimenti effettuati dal Ministero dell'economia e delle finanze[825]). Finalità per molti versi analoghe sono anche quelle perseguite dall'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo – AICS che, nell'ambito dei trasferimenti ricevuti dal Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), ha destinato circa 278,5 milioni ad interventi per i quali il contrasto delle disuguaglianze basate sul genere rappresenta l'obiettivo principale o perlomeno una delle finalità significative[826] (cfr. paragrafo 5.4.2 "Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi"). Nell'ambito del terzo piano di azione in ottemperanza della risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza[827] il MAECI ha invece indirizzato circa 0,7 milioni alla promozione delle pari opportunità e per favorire il coinvolgimento delle donne nei processi di pace.

L'**incentivazione dell'attività economica femminile** è invece perseguita attraverso diverse misure che fanno principalmente capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali. Tra le agevolazioni alle imprese, finanziate a valere sui capitoli della Presidenza del Consiglio, risultano interventi che attingono al **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese**, presso il quale vi è una **"sezione speciale" intestata al Dipartimento delle pari opportunità** interamente dedicata alle imprese femminili attraverso forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia[828]. La sezione speciale è stata rifinanziata dalla Presidenza del Consiglio

[825] Il Dipartimento del tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze, indica che circa 239,3 milioni stanziati sul capitolo 7175 "Oneri derivanti dalla partecipazione a banche, fondi ed organismi internazionali" sono direttamente impiegati per iniziative internazionali aventi una chiara finalità di genere. Ulteriori 56,2 milioni sarebbero invece da considerare sensibili, in quanto le politiche finanziate potrebbero avere impatti differenziati su uomini e donne pur non essendo esplicitamente finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze. Ragionamento analogo vale anche per il capitolo 7179/01 "Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle banche multilaterali di sviluppo" per il quale le spese dirette a ridurre le diseguaglianze sono state quantificate in 43,0 milioni mentre quelle sensibili ammonterebbero a 38,5 milioni. Per un ulteriore approfondimento sul ruolo della cooperazione italiana attraverso le banche e i fondi multilaterali di sviluppo si rinvia alla pagina del Dipartimento del tesoro dedicata ai rapporti finanziari internazionali (cfr: http://www.dt.tesoro.it/it/attivita_istituzionali/rapporti_finanziari_internazionali/).

[826] Il capitolo 2185 del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale trasferisce nel 2021 circa 747,3,3 milioni (in termini di impegni) all'Agenzia Italiana per la Cooperazione e lo Sviluppo (AICS). Le risorse sono state utilizzate anche per contribuire ad iniziative di cooperazione ritenute rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità e della lotta alle diseguaglianze (per complessivi 278,5 milioni). Si tratta in particolare di interventi per i quali la finalità di genere è definita come "*principal*" (24,3 milioni di euro) o "*significant*" (254,2 milioni), seguendo una classificazione coerente con le linee guida dell'OCSE DAC (cfr. https://www.oecd.org/dac/gender-development/Handbook-OECD-DAC-Gender-Equality-Policy-Marker.pdf).

[827] Risoluzione ONU n. 1325

[828] Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione

con 6,5 milioni di euro nel 2021; si tratta tuttavia solo della quantificazione del contributo statale che non consente di stabilire l'importo effettivo delle risorse erogate ai beneficiari della spesa, trattandosi di un fondo gestito completamente extra-bilancio. Tra le agevolazioni alle imprese, invece, finanziate a valere sui capitoli del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, risultano interventi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo e al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazioni dei prodotti agricoli per 14,3 milioni.

In misura minore, vi sono poi gli **interventi dedicati alla lotta alla violenza di genere,** nonché alle **azioni per tutelare le vittime e favorirne l'inserimento nel modo del lavoro**. Alcune di queste misure assumono la forma di erogazioni monetarie, sussidi e servizi che fanno capo all'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero dell'interno, al Ministero della giustizia e al Ministero della salute. Tra questi, circa 0,81 milioni di euro impegnati in favore dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sono destinati alle donne che subiscono violenza e che sono inserite nei percorsi di protezione per permettere loro l'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni. Sempre sul fronte delle misure a supporto delle vittime, sono numerosi gli interventi che fanno capo al Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri che, a tal fine, ha provveduto al riparto del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (circa 30,0 milioni) per potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza. Ulteriori 0,61 milioni sono andati alle case rifugio e ai centri antiviolenza per le specifiche misure adottate in concomitanza con la situazione pandemica da Covid-19 che ha acuito la situazione di rischio, soprattutto in ambito domestico. Anche nel 2021 sono quindi stati finanziati specifici servizi di assistenza telefonica per aiutare le vittime di violenza di genere[829] (circa 0,5 milioni) e della tratta[830] (0,5 milioni circa). Per tutelare e proteggere le vittime di pedopornografia oltre che quelli della tratta, circa 16,8 milioni di euro sono stati messi a disposizione di appositi progetti territoriali volti ad assicurare condizioni di alloggio, vitto e assistenza. Un milione di euro è invece stato impegnato sul fronte della presa in carico di uomini autori di comportamenti violenti per aiutarli ad estirpare gli atteggiamenti di prevaricazione e di abuso attraverso appositi percorsi di consulenza e ascolto.

Anche la **lotta alle pratiche di mutilazione genitale** è attuata attraverso un numero verde (del Ministero dell'interno), e con l'utilizzo di un servizio di interpretariato, essendo tali pratiche diffuse soprattutto tra i neo-immigrati provenienti da specifiche aree del pianeta. Per garantire un servizio diretto di assistenza, prevenzione, e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche, il Ministero della salute ha invece erogato delle risorse per la formazione del personale sanitario e di altre figure professionali che operano direttamente presso le comunità di immigrati dove il fenomeno è più frequente (0,5 milioni).

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

[829] Numero di pubblica utilità 1522
[830] Numero verde 800.290.290

strategie di genere nelle politiche nazionali antidroga (0,12 milioni dal bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Ulteriori spese sono invece orientate al miglioramento delle opportunità economiche e dei percorsi di carriera delle donne nonché alla **promozione di una condizione sostanziale di pari opportunità**, anche attraverso azioni di contrasto ai pregiudizi culturali fortemente radicati nella società italiana che producono degli effetti distorsivi di genere. Nell'ambito della formazione, il Ministero dell'istruzione ha emanato un bando per iniziative finalizzate alla diffusione della cultura del rispetto e al contrasto delle discriminazioni nelle scuole (0,6 milioni), mentre per il Ministero dell'università e della ricerca alcune risorse del Fondo destinato al finanziamento ordinario dell'università sono state destinate all'incentivazione dell'offerta formativa degli atenei di specifici corsi di studio focalizzati sulle tematiche di genere[831] (1 milione). Nell'ottica di un continuo affinamento delle attività di analisi e per le ricerche connesse al bilancio di genere, anche per il 2021 è stata utilizzata un'apposita convenzione tra il Ministero dell'economia e delle finanze e l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (36 mila euro). Sempre nel MEF, anche per il 2021, è proseguita l'attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria (secondo il protocollo di intesa con l'Associazione Susan G. Komen Italia) per superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'empowerment delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese (circa 54 milia euro). Ulteriori risorse sono state destinate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri alla vigilanza e al monitoraggio sul rispetto delle norme che stabiliscono dei vincoli sulla rappresentanza di genere nelle compagini societarie[832] (circa 100 mila euro). Il bilancio statale contribuisce con un fondo apposito anche all'attività dei consiglieri e delle consigliere di parità (15 mila euro nel 2021). Nello stato di previsione del Ministero della giustizia, infine, sono annualmente utilizzate apposite risorse per garantire la copertura finanziaria degli asili nido per i figli delle detenute, al fine di tutelare i diritti alla genitorialità delle donne e i diritti dei minori anche in un contesto del tutto specifico quale quello della carcerazione (0,30 milioni) e per finanziare interventi destinati all'accoglienza di genitori detenuti con bambini al seguito in case-famiglia (1,5 milioni).

In alcuni casi, le misure approvate legislativamente o le attività inizialmente programmate dalle amministrazioni per promuovere le pari opportunità e le diseguaglianze di genere non hanno trovato attuazione a valere sulle risorse dell'esercizio finanziario 2021. 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[833] (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale").

Le spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere all'interno delle amministrazioni centrali sono destinate prevalentemente a iniziative per asili nido aziendali, ai centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti e, in qualche caso, alla formazione per una cultura di genere o a interventi di adattamento infrastrutturale dei locali per meglio rispondere alle diverse esigenze di uomini e donne.

[831] Cfr. Decreto del Ministro dell'università e della ricerca del 09 agosto 2021 n. 1059

[832] Cfr. Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012.

[833] Rientrano nella fattispecie sopra menzionata, le spese connesse all'incentivazione dell'imprenditoria femminile in agricoltura (capitolo 7723/01 "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura" del Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali); le agevolazioni contributive per le società sportive femminili (capitolo 4364/22 "Esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete" del Ministero dell'Economia e delle finanze); alcune spese per il Micronido dei dipendenti e per le misure di conciliazione (ad es. capitolo 7119/01 "Spese per il potenziamento e l'organizzazione dei servizi socio educativi per la prima infanzia" della Difesa e capitolo 1879/01 "Provvidenze in favore del personale in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie" delle Politiche agricole, alimentari e forestali).

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 linea con quanto rilevato nell'esercizio precedente (attorno a 15,0 milioni in termini di impegni). Tra queste si considerano anche spese finalizzate a una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la predisposizione di modelli organizzativi e di infrastrutture informatiche per permettere ai dipendenti un utilizzo estensivo del lavoro agile.

Talvolta, è la gestione stessa dei luoghi di lavoro tramite interventi infrastrutturali specifici ad essere informata ai principi di una maggiore attenzione alle esigenze di genere. Anche nel 2021, come era già accaduto l'anno precedente, alcune amministrazioni hanno finanziato lavori per la realizzazione di asili nido per i dipendenti (Ministero della difesa, Arma dei Carabinieri), oppure altre migliorie connesse a servizi alloggiativi ed igienici, spogliatoi, palestre etc. per i propri dipendenti (Guardia di finanza; Vigili del Fuoco; Arma dei Carabinieri).

Nel complesso, risultano ancora relativamente poco diffuse le spese di formazione specificamente programmate per diffondere una maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere.

Anche se le amministrazioni hanno dimostrato di cogliere eventuali risvolti differenziati su uomini e donne insiti nei cambiamenti delle politiche finanziate, anche modificando la classificazione degli anni precedenti, va comunque ricordato che la riclassificazione da loro fornita non può che offrire una rappresentazione parziale degli interventi che si propongono di agire sui divari di genere o potrebbero farlo indirettamente. Infatti, diverse misure di regolamentazione introdotte in anni recenti non producono oneri in termini di bilancio pubblico (per esempio, le quote di genere nelle leggi elettorali, le norme sul femminicidio, etc.) mentre altre, che pure comportano una spesa del bilancio statale, non sono finanziate esclusivamente dallo Stato, ma anche da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia o tramite meccanismi di gestione extra-bilancio (a cui la spesa del bilancio contribuisce come dotazione iniziale o occasionale).

Gli interventi diretti alla riduzione delle diseguaglianze di genere si concentrano prevalentemente in tre missioni del bilancio statale.

L'articolazione del bilancio statale per missioni e programmi consente di inquadrare l'importanza degli interventi tesi alla riduzione delle diseguaglianze di genere nell'ambito dei diversi obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica. Come era già stato evidenziato anche nell'esercizio precedente, le spese con una caratterizzazione di genere sono fortemente concentrate in tre Missioni: "**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**" (3,51 miliardi in termini di impegni) "**L'Italia in Europa e nel mondo**" (1,09 miliardi); "**Politiche previdenziali**" (0,46 miliardi) (Figura 5.2.2).

La Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" è, anche nel 2021, la prima in termini di risorse impegnate per attuare misure finalizzate alla riduzione di divari di genere con un decremento di circa 0,80 miliardi di risorse impegnate rispetto all'anno precedente. Il valore più alto del 2020 è dipeso da alcune misure emergenziali, in particolare, il bonus *per baby-sitting* da corrispondere ai lavoratori del settore pubblico e privato, i congedi parentali e i permessi retribuiti per assistere familiari non autosufficienti durante la situazione pandemica. I relativi capitoli sono tutti nel Programma "*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva*", dove, come negli esercizi precedenti, sono allocati anche oneri relativi a maternità e paternità, i permessi per coloro che assistono persone con handicap oltre che i congedi per le vittime di violenza di genere.

Nella stessa Missione, trovano collocazione ulteriori trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, il Programma "*Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio*" contribuisce alle numerose politiche della Presidenza del Consiglio in tema di contrasto alla violenza di genere e sostegno economico delle vittime (Azione "Politiche per le pari opportunità"); finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio (Azione "Politiche per le pari opportunità"); politiche nazionali antidroga (Azione "Lotta alle dipendenze"), equilibrio di genere nei CDA (Azione "Politiche per le pari opportunità").

La Missione "L'Italia in Europa e nel mondo" vede un aumento nelle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere rispetto al 2020 (+620,0 milioni circa in termini di impegni). Secondo le informazioni trasmesse dal Ministero dell'economia e delle finanze, le risorse trasferite a banche multilaterali di sviluppo, fondi ed altri organismi internazionali (Programma di bilancio "*Politica economica e finanziaria in ambito internazionale*") vanno a finanziare politiche impattanti dal punto di vista del genere in misura maggiore di quanto avvenuto in passato[834]. Anche il Programma "*Cooperazione allo sviluppo*" del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale registra un incremento della spesa impegnata per la riduzione delle diseguaglianze, in particolare per le risorse gestite dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (i cui progetti riguardano gli ambiti della sanità, dell'agricoltura, dell'educazione, dell'ambiente e della *governance* in Africa, Asia, area Balcanica, Medioriente e sud America). In questo caso, rispetto al passato, è stato individuato un numero maggiore di progetti che, pur non essendo rivolti prioritariamente alla riduzione delle diseguaglianze (*gender marker "principal"*) hanno comunque un significativo target di genere (*gender marker "significant"*) il cui raggiungimento è misurabile attraverso idonei sistemi di monitoraggio[835]. 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 [836].

La Missione "Politiche previdenziali" è la terza in termini di risorse classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere pur registrando una leggera contrazione rispetto agli impegni dell'esercizio precedente (9 milioni in meno) nell'ambito del Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" in relazione alle risorse relative alla tutela previdenziale obbligatoria della maternità e della famiglia.

Nell'ambito della Missione "Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca" (14,3 milioni di impegni diretti alla riduzione delle diseguaglianze nel 2021), sono collocate le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo e al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazioni dei prodotti agricoli

[834] In particolare, per i capitoli interessati (capitoli MEF 7175/01 e 7179/01) l'amministrazione ha classificato le spese trasferite ad ogni singola organizzazione come dirette a ridurre le diseguaglianze, sensibili o neutrali, alla luce delle informazioni trasmesse dalle organizzazioni stesse. Per ulteriori informazioni, si rinvia al questionario sulle politiche settoriali compilato a cura del Dipartimento del tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze. Il questionario è disponibile nell' Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere

[835] Cfr. Il paragrafo 5.4.2 "Interventi volti a ridurre le diseguaglianze di genere nella cooperazione internazionale" di questa relazione.

[836] 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.

Ulteriori missioni del bilancio dello Stato che contengono risorse per l'implementazione di politiche settoriali finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere, ma per importi ben più limitati, sono:

- "Difesa e sicurezza del territorio", per quanto attiene all'organizzazione e al funzionamento di asili nido, centri estivi e altre misure di conciliazione, nonché l'esecuzione di specifiche opere infrastrutturali, l'approvvigionamento di equipaggiamento per rispondere alle diverse esigenze di donne e uomini appartenenti ai Militari e ai Carabinieri (in particolar modo per la spesa destinata all'approvvigionamento di uniformi femminili al fine di garantire gli standard di confortevolezza) e le spese destinate alla formazione e addestramento del personale al fine di accrescere la conoscenza sul fenomeno della violenza di genere;
- "Politiche per il lavoro", per le attività dei Consiglieri di parità[837] 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 e per le spese per lo sviluppo dei sistemi informativi, riconducibili a iniziative di implementazione infrastrutturale, volte a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con aggiornamenti costanti e la reingegnerizzazione dei sistemi applicativi, con il potenziamento della connettività, anche wireless, per renderli accessibili a tutti anche dall'esterno, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie implementate e con lo sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza sulle VDI per garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi;
- "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;
- "Istruzione universitaria e formazione post-universitaria", per la destinazione di specifiche risorse del Fondo per il finanziamento ordinario delle università a oneri connessi all'astensione per maternità e a corsi connessi alle tematiche di genere;
- "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche", per le misure di conciliazione riservate ai dipendenti di varie amministrazioni;
- "Ordine pubblico e sicurezza", per interventi finanziati dal Ministero dell'interno per iniziative di conciliazione vita lavoro;
- "Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica" per le spese di alcune delle attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, nonché per alcuni interventi infrastrutturali sugli immobili della Guardia di Finanza realizzati prendendo come riferimento una prospettiva di genere;
- "Tutela della salute", per le somme trasferite dal Ministero della salute alle regioni e alle province autonome per la realizzazione di attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione in relazione alle pratiche di mutilazione genitale femminile;

[837] La figura dei Consiglieri di parità è regolamentata dal decreto legislativo n. 198 del 2006 e successive modificazioni.

- "Istruzione scolastica", per la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione sul tema del disagio giovanile anche attraverso la diffusione della cultura del rispetto nelle scuole, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione di genere;
- "Soccorso civile", per la pianificazione e l'esecuzione di opere di riqualificazione dei servizi igienici nei locali dei Vigili del Fuoco, che tengono conto delle diverse esigenze del personale femminile;
- "Giovani e sport", per gli oneri connessi contributo mensile di maternità per le atlete;
- "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;
- "Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri", per la quale rilevano soprattutto le risorse destinate al funzionamento dell'asilo nido per i figli dei dipendenti dell'amministrazione e le risorse destinate alla convenzione "Formez" per il rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).
- "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;

Alcuni di questi interventi sono descritti nel paragrafo 5.3.3, in relazione alle informazioni fornite dalle amministrazioni che li gestiscono (cfr. anche Appendice II).

In termini di categorie economiche della spesa, i trasferimenti ad altri soggetti pubblici continuano a rappresentare la parte largamente preponderante delle spese considerate come mirate alla riduzione dei divari di genere. Si tratta soprattutto di trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e a organizzazioni internazionali.

Anche nel 2021, la spesa del bilancio dello Stato finalizzata a ridurre i divari di genere è costituita principalmente da trasferimenti correnti a amministrazioni pubbliche (circa l'83,0 per cento in termini di impegni nel 2021 contro il 92,0 per cento del 2020) operanti sia in Italia che all'estero. Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse sono principalmente gli enti di previdenza (circa l'85,0 per cento dei trasferimenti, contro il 90,0 per cento del 2020), l'Agenzia italiana per la coesione e lo sviluppo (quasi il 7,0 per cento dei trasferimenti nel 2021 contro il 5,0 per cento circa del 2020), la Presidenza del Consiglio dei Ministri (quasi l'8,0 per cento nel 2021, il 5,0 per cento nel 2020) (Figura 5.2.3).

Circa il 5,0 per cento delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze si concretizza attraverso la partecipazione italiana[838] a banche, fondi e organismi internazionali, nel 2020 il valore si attestava invece al 7,0 per cento circa. Le altre categorie economiche della spesa rappresentano, assieme, circa l'uno per cento delle spese con questa finalità, tra queste, vi sono per esempio i contributi agli investimenti di imprese destinati ad incentivi soprattutto per l'imprenditoria giovanile e femminile, mentre le spese per gli asili nido e i centri estivi per i figli dei dipendenti sono classificati come redditi in natura, infine, quelle per l'attuazione del piano di azione delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza costituisce, contabilmente, un trasferimento all'estero. (Figura 5.2.4).

La quota di spesa considerata come mirata alla riduzione di diseguaglianze di genere tende a salire solo per alcuni Ministeri.

[838] Si tratta di interventi con oneri che sono contabilizzati nella categoria di spesa "acquisizioni di attività finanziarie".

Escludendo le spese per il personale, per tutte le amministrazioni, le spese neutrali al genere rappresentano la parte prevalente delle risorse gestite (Figura 5.2.5). Al contrario, le spese destinate a ridurre le asimmetrie di genere rappresentano generalmente una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (meno del 2,0 per cento della spesa totale per 13 ministeri su 15). Le uniche eccezioni sono rappresentate dal **Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI)**, e dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS)**. Per il MAECI circa l'8,0 per cento della spesa complessiva è posta in relazione diretta con le politiche di promozione delle pari opportunità su scala internazionale, un valore superiore rispetto agli anni scorsi (nel 2020 circa il 7,0 per cento della spesa del ministero era classificata come diretta a ridurre le diseguaglianze). Questo risultato discende anche dall'individuazione da parte dell'AICS di una serie di progetti relativi al 2021, che hanno dichiaratamente un obiettivo di genere, sebbene spesso tale obiettivo non sia l'unico, né il principale per le politiche in questione[839]. Aggiungendo alle iniziative dell'AICS anche quelle che il MAECI effettua direttamente per dare attuazione alla risoluzione ONU sulle donne, la pace e la sicurezza, e le spese che lo stesso ministero dedica alle misure di conciliazione rivolte ai propri dipendenti, si arriva ad un valore complessivo di 0,28 miliardi di impegni classificati come diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (ovvero il 5,2 per cento delle spese statali complessive con questa finalità).

Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, invece, la quota di spese destinate a ridurre le diseguaglianze diminuisce nell'ultimo esercizio (si passa infatti dal 2,6 per cento al 2,2 per cento). Il risultato è collegato alle politiche emergenziali destinate ai lavoratori del settore pubblico e privato che sono state erogate dall'INPS a valere sui trasferimenti del MLPS nell'anno 2020 per l'emergenza COVID. Da rilevare, inoltre, il fatto che, quello del Lavoro e delle politiche sociali è l'unico ministero per il quale la componente di spesa neutrale al genere non è predominante, infatti, circa l'84,0 **per cento degli impegni è relativo a spesa classificata sensibile.** Nonostante le spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali siano solo in minima parte destinate esplicitamente alla riduzione delle diseguaglianze (circa 3,6 miliardi rispetto ad una spesa complessiva del ministero di quasi 167,0 miliardi in termini di impegni), queste rappresentano comunque la parte più consistente delle spese statali complessive con la stessa finalità (circa il 67 per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze).

Oltre al MAECI e al MLPS, le spese destinate a ridurre le disuguaglianze trovano collocazione, in misura ben inferiore, anche nello stato di previsione degli altri ministeri, in particolare, il Ministero dell'economia e delle finanze (1,15 miliardi, pari al 27,0 per cento delle spese con finalità di genere) e il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (0,01 miliardi, ovvero lo 0,3 per cento del totale) (Figura 5.2.6).

Le altre amministrazioni, che nel complesso rappresentano meno dell'uno per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere, riflettono per lo più una sostanziale stabilità rispetto all'esercizio precedente, sia per quanto riguarda le politiche finanziate, sia in termini di spesa complessiva dedicata a tale finalità.

Anche le spese classificate come sensibili al genere sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche per il finanziamento di contributi monetari a individui (e in misura inferiore a imprese) nell'ambito delle politiche di previdenza e assistenza e per il lavoro.

[839] Come già evidenziato in precedente la classificazione dei contributi AICS secondo i relativi impatti di genere segue le linee guida delineate dall'Organizzazione Internazionale per la Cooperazione e lo Sviluppo (OCSE)

Sono considerate sensibili anche spese nell'ambito della fornitura di servizi di istruzione, di accoglienza degli immigrati e richiedenti asilo e della giustizia.

Al netto delle spese del personale, le spese classificate come sensibili al genere assorbono, in termini di impegni, 152,0 miliardi nel 2021, in aumento rispetto all'esercizio precedente (nel 2020 erano 132,3 miliardi). Tale incremento è più che proporzionale rispetto a quanto avvenuto per le spese considerate neutrali e per quelle destinate a ridurre le diseguaglianze, di conseguenza, l'incidenza delle spese sensibili nel bilancio statale si incrementa (passando dal 13,6 per cento del 2020 a 18,8 per cento nel 2021).

Anche nel 2021, se si escludono le spese per il personale, i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche rappresentano la parte maggioritaria delle spese che sono state considerate sensibili al genere (142,2 miliardi in termini di impegni, ovvero il 93,5 per cento sul totale delle spese con questa classificazione). Sempre tra le spese sensibili vi sono contributi in conto capitale ad amministrazioni pubbliche (circa 5,4 miliardi, pari al 3,6 per cento delle spese sensibili complessive) e consumi intermedi (1,7 miliardi, ovvero circa l'1,1 per cento del totale. Le altre categorie economiche, nel complesso, rappresentano circa l'1,8 per cento delle spese sensibili (Figura 5.2.7).

Per alcuni ministeri, le spese sensibili al genere costituiscono una quota non irrilevante degli impegni complessivi. Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come già detto, gran parte della spesa complessiva è da considerarsi sensibile. Anche per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca la spesa sensibile assorbe una quota considerevole degli impegni (circa il 66,5 per cento sempre al netto delle spese per il personale), seguono il Turismo (28,9 per cento), la Giustizia (8,1 per cento), l'Interno (5,1 per cento), la Salute (5,0 per cento), l'Economia e le finanze (1,2 per cento) e gli altri Ministeri (per i quali l'incidenza delle spese sensibili è inferiore all'1,0 per cento).

Come nell'esercizio 2021, le spese sensibili al genere ricadono principalmente nelle Missioni "Politiche previdenziali" (la missione rappresenta il 64,6 per cento di tutte le spese sensibili in termini di impegni), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (26,8 per cento), "L'Italia in Europa e nel mondo" (4,0 per cento). La parte rimanente delle spese sensibili è distribuita su una pluralità di missioni, ognuna delle quali caratterizza solo una piccola frazione di questa tipologia di spese (Figura 5.2.8).

Nella Missione "Politiche previdenziali" (98,3 miliardi di spese sensibili nel 2021, quasi 10,5 miliardi in più rispetto all'esercizio precedente), le spese sensibili si concentrano nel Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riguardano, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali del settore pubblico e privato; le agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri, riservati principalmente alle assunzioni a tempo indeterminato e all'occupazione nei territori svantaggiati; le erogazioni assistenziali erogate dall'INPS; gli oneri per i prepensionamenti. Tra queste spese rientrano anche quelle per il trattamento pensionistico a coloro che hanno almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi (cosiddetta "quota 100") e l'"opzione donna". Quest'ultima misura (circa 0,90 miliardi di euro in termini di impegni), pur essendo destinata unicamente alle donne, non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere ma necessiterebbe di una specifica valutazione d'impatto, come già argomentato anche nelle edizioni precedenti[840].

[840] La classificazione proposta è la stessa anche negli esercizi 2020,2019, 2018 e 2017, mentre per l'esercizio 2016 queste spese erano state classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Per ulteriori informazioni si rinvia alla relazione al Parlamento sul bilancio di genere per il consuntivo 2016 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2016/)

Per la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (40,8 miliardi di spese sensibili, in aumento di 2,3 miliardi rispetto al 2020), la quota più significativa delle spese sensibili al genere è rappresentata dal Programma "*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale della spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali e di inclusione attiva*" (40,7 miliardi di impegni sensibili). Rilevano, in particolare, le somme per la copertura di assegni vari agli invalidi civili, ai ciechi e ai sordomuti; il reddito di cittadinanza[841]; gli assegni e le pensioni sociali; il reddito di emergenza[842]; somme per la copertura degli oneri relativi alla famiglia

Ulteriori spese classificate come sensibili sono quelle erogate dall'amministrazione nell'ambito della missione "L'Italia in Europa e nel mondo" (6,0 miliardi di spese sensibili). Più in particolare, il programma "*Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE*" (circa 5,4 miliardi di impegni) è considerato pressoché totalmente sensibile per le finalizzazioni relative al fondo di rotazione per l'attuazione del NEXT GENERATION EU - ITALIA.

La parte residuale delle spese sensibili è principalmente collocata in missioni relative a incentivi, agevolazioni e ad altre tipologie di erogazioni destinate a individui e imprese, che possono impattare indirettamente sulle asimmetrie nel mondo del lavoro e nella distribuzione della ricchezza, anche in funzione delle differenti caratteristiche dei potenziali beneficiari della spesa.

Alla luce delle analisi svolte, diverse missioni del bilancio dello Stato risultano sostanzialmente prive di effetti diretti o indiretti sul genere e la relativa spesa è considerata neutrale. Si tratta in particolare delle Missioni "Debito pubblico" che comprende i programmi relativi al rimborso del debito statale e agli oneri per il servizio dello stesso"; "Energia e diversificazione delle fonti energetiche"; "Regolazione dei mercati"; "Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto"; "Infrastrutture pubbliche e logistica"; "Comunicazioni"; "Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo"; "Ricerca e innovazione"; "Casa e assetto urbanistico"; "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici"; "Sviluppo e riequilibrio territoriale"; "Fondi da ripartire"..

Tale circostanza sembra **riflettere una difficoltà a effettuare analisi relative al contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) in cui gli interventi di spesa vengono attuati** o il servizio pubblico fornito, sottovalutando l'eventuale disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli. Non sembra essere, per esempio, considerata la possibilità che anche le spese per la realizzazione di specifici progetti infrastrutturali o l'implementazione di politiche per il trasporto pubblico possano avere una dimensione di genere anche sulla base delle disposizioni amministrative attuative, delle modalità di realizzazione e dalla rinuncia a finanziare altri progetti pubblici. Allo stesso modo, risultano sostanzialmente trascurati i possibili impatti differenziati su uomini e donne che possono derivare dalle politiche di contrasto all'inquinamento e ai cambiamenti climatici nonché dalle misure di promozione per l'economia verde e lo sviluppo sostenibile[843] .

[841] Capitolo 2781 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[842] Capitolo 3719 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[843] Per un approfondimento di tali tematiche si faccia riferimento ai riquadri V.II.I e V.II.II della Relazione 2021 al Bilancio di genere 2020 disponibile al seguente link https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf

Le spese sensibili al genere aumentano se si considera anche il costo del lavoro. Una parte significativa del fattore produttivo rappresentato dal personale delle amministrazioni appare infatti associabile ad attività che possono avere impatti, anche indiretti sulle diseguaglianze.

Le spese per il personale dei programmi del bilancio sono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali. L'analisi secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale cerca di tenere conto delle finalità dell'intervento statale a cui contribuiscono i lavoratori e le lavoratrici sulla base della caratterizzazione del programma di spesa in cui svolgono il proprio lavoro.

L'importo complessivo delle spese per il personale non è cambiato significativamente rispetto all'anno precedente e ammonta, nel 2021, a circa 106,7 miliardi (in termini di impegni. + 3,8 miliardi rispetto all'anno precedente). Queste spese sono state ripartite per ogni programma nei tre codici di riclassificazione per genere, in relazione alla quota della spesa del programma che può essere considerata neutrale, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (cfr. paragrafo 5.1 "Metodologia generale" di questa relazione).

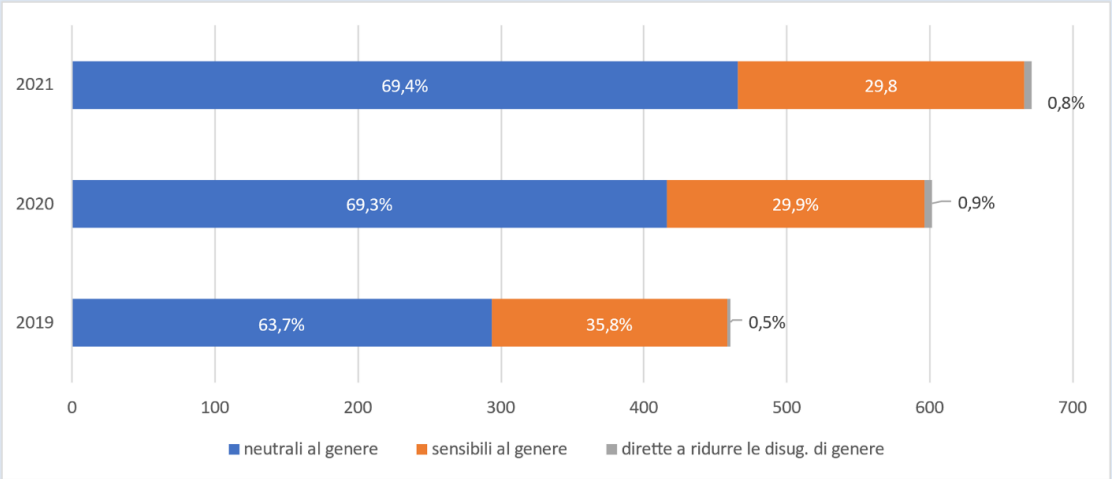
Sulla base di tale approccio, circa 0,2 miliardi di spese per il personale (0,2 per cento del totale degli impegni) sono attribuibili ad attività connesse ad una specifica finalità di genere; le spese per il personale connesse ad attività neutrali rispetto al genere assorbono 58,3 miliardi (circa il 54,6 per cento degli impegni), mentre 48,2 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 considerino anche le spese per il personale. Questo risultato dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico. La quota delle spese del Ministero dell'istruzione sul complesso delle spese considerate sensibili al genere (al lordo delle spese per il personale dei diversi programmi), cresce in modo sostanziale, passando dall'1,9 al 24,8 per cento circa (Figura 5.2.13).

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

Tra le spese considerate **neutrali (codice 0),** ovvero le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere e che quindi non sono classificabili come "sensibile al genere" o "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere", sono incluse ab inizio le spese riferite alle seguenti categorie economiche del bilancio dello Stato: interessi passivi e redditi da capitale, acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), ammortamenti, poste correttive e compensative e rimborso delle passività finanziarie). Tale perimetro ristretto approssima più da vicino la spesa finale delle amministrazioni centrali dello Stato, pur mantenendo la caratteristica di spesa non consolidata, ossia comprensiva dei trasferimenti a altri livelli di governo. Nella prospettiva, quindi, di una possibile riflessione sul perimetro delle spese da considerare nella riclassificazione in esame, è stato effettuato un esercizio di ricalcolo, per il triennio 2019-2021, degli impegni del Bilancio dello Stato secondo le caratteristiche di genere al netto di tali categorie.

Figura 1 Impegnato a rendiconto 2019-2021 (al netto delle categorie di bilancio 9,10,11,31 e 61 e al lordo delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per classificazione di genere. Dati in miliardi di euro e percentuale sul totale



La spesa così ridefinita è cresciuta nel triennio del 45,7 per cento, con una variazione nell'ultimo anno dell'11,7 per cento. In particolare, la spesa neutrale al genere nel 2019 costituisce circa il 64 per cento del totale, mentre negli ultimi due anni si attesta intorno al 69 per cento; ciò è in buona parte dovuto agli interventi a sostegno del sistema economico ai quali non è stata attribuita dalle amministrazioni una specifica caratteristica di genere. La parte di spesa sensibile al genere passa poi dal 36 per cento del 2019 al 30 per cento circa nel 2020 e 2021; infine, la percentuale di spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere passa dallo 0,5 per cento del 2019 al quasi 1 per cento del 2020 e 2021. Rispetto alla definizione corrente di spesa -comprensiva di tutte le categorie- la composizione per finalità di genere varia poiché la revisione ha impatto soltanto su una delle 3 possibili finalizzazioni della spesa, quella maggiormente rappresentata: la spesa neutrale al genere diminuisce, in media, nel triennio del 13,5 per cento, mentre quella sensibile aumenta del 13,3 per cento e quella diretta a ridurre le disuguaglianze rimane pressoché costante con un incremento medio dello 0,3 per cento.

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 2021. Miliardi di euro e percentuale.

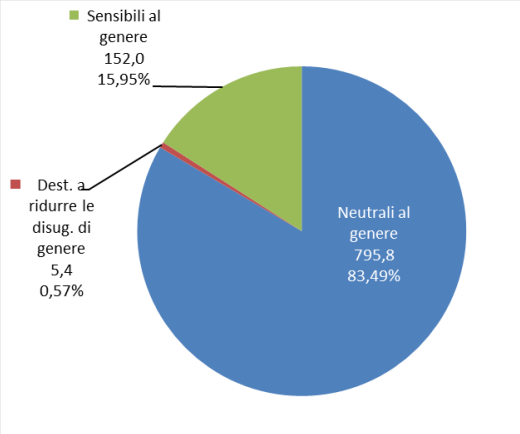


Figura 5.2.2 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Missione. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

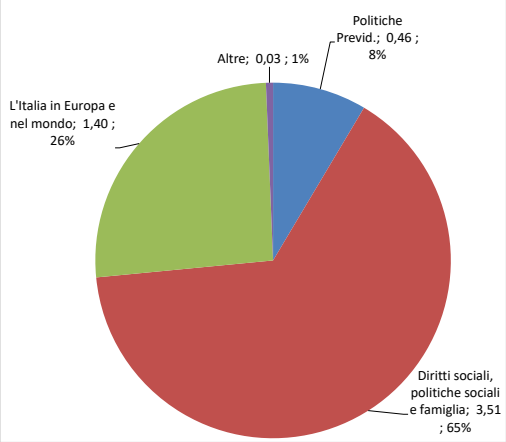


Figura 5.2.3 Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche destinati a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

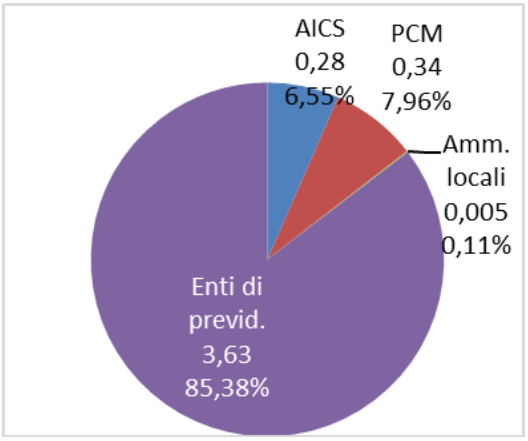


Figura 5.2.4 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

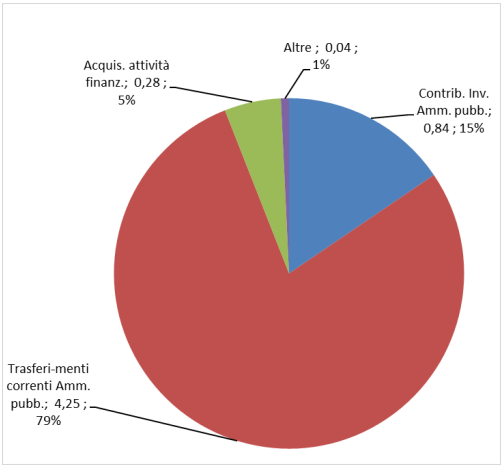


Figura 5.2.5 Impegnato a rendiconto 2021 (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero e classificazione di genere.

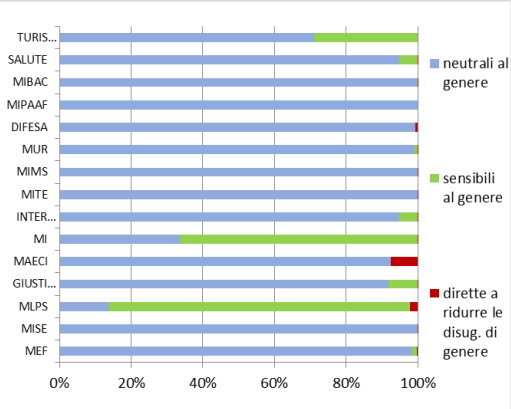


Figura 5.2.6 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

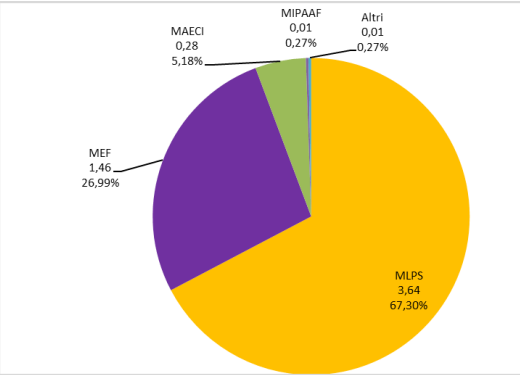


Figura 5.2.7 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

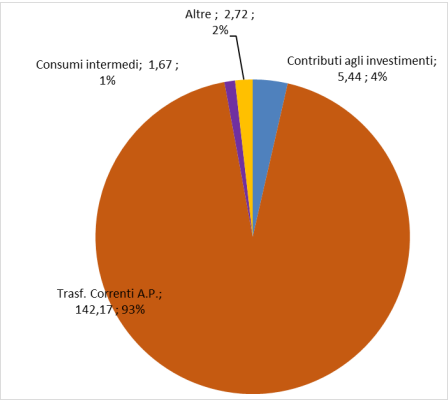


Figura 5.2.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per missione. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

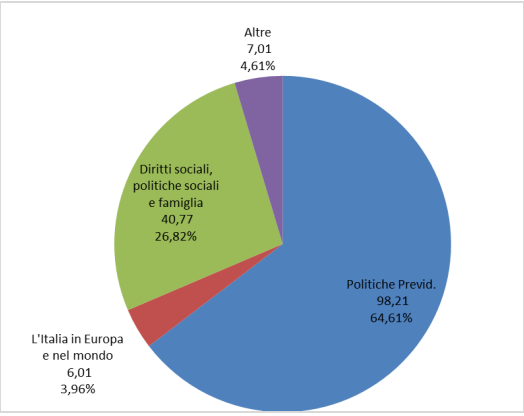


Figura 5.2.9 Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

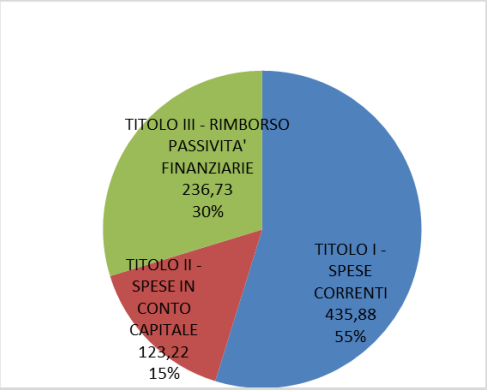


Figura 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

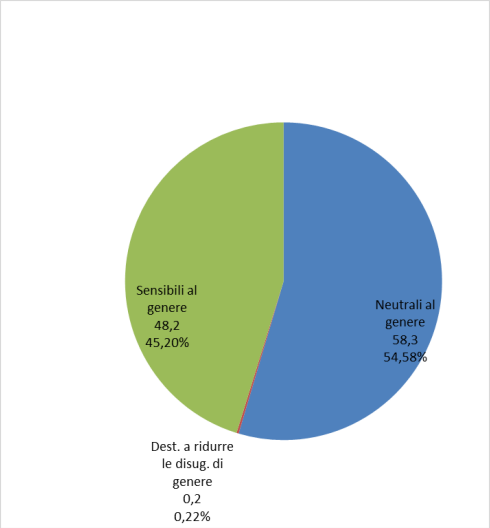


Figura 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2021.

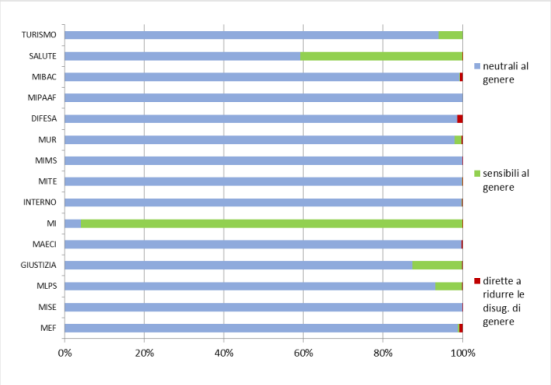


Figura 5.2.12 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

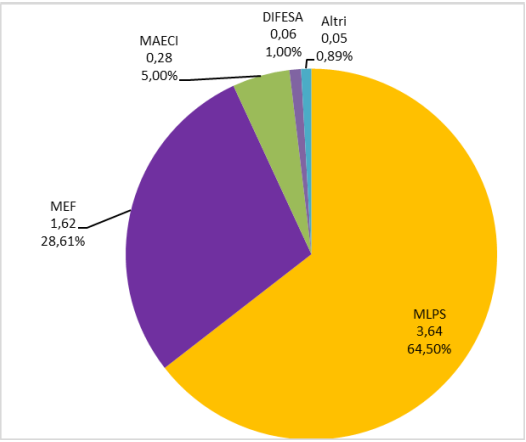


Figura 5.2.13 Spese sensibili al genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2021. Miliardi di euro e percentuale.

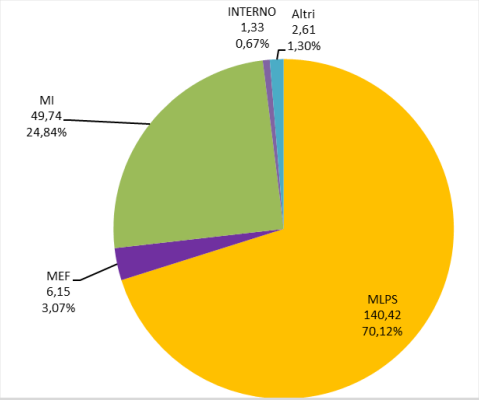


Tavola 5.2.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2021 e altre misure di spesa. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Totale pagato	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	879.258,6	*83,9*	795.833,0	*83,5*	929.263,7	*84,6*	791.154,0	*83,7*
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	6.399,9	*0,6*	5.411,2	*0,6*	6.452,3	*0,6*	5.425,8	*0,6*
2	Sensibili al genere	161.960,8	*15,5*	152.004,8	*15,9*	162.938,3	*14,8*	148.293,1	*15,7*
Totale spese		1.047.619,3	*100,0*	953.248,9	*100,0*	1.098.654,4	*100,0*	944.872,9	*100,0*

Eventuali squadrature tra le singole modalità e il totale derivano da arrotondamenti. I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.2 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2020 e 2021. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	2020		2021	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	835.407,3	*85,84*	795.833,0	*83,49*
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	5.469,3	*0,56*	5.411,2	*0,57*
2	Sensibili al genere	132.342,2	*13,60*	152.004,8	*15,95*
Totale spese		973.218,7	*100,00*	953.248,9	*100,00*

Eventuali squadrature tra le singole modalità e il totale derivano da arrotondamenti. I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.3 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2021 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	613,4	5,8	45,2	664,4
02	CONSUMI INTERMEDI	13.975,1	5,6	1.669,2	15.650,0
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,4	-	-	0,4
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	187.511,6	4.249,2	142.169,1	333.930,0
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	26.521,0	10,7	1.102,8	27.634,5
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	37.059,5	-	695,4	37.754,9
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.458,2	0,7	477,4	1.936,2
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	20.869,0	-	-	20.869,0
09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	68.522,6	-	-	68.522,6
10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	77.446,0	-	-	77.446,0
11	AMMORTAMENTI	451,3	-	-	451,3
12	ALTRE USCITE CORRENTI	1.455,7	-	289,2	1.744,9
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	8.674,9	3,6	10,2	8.688,7
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	61.792,6	839,1	5.441,5	68.073,2
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	35.733,6	14,3	10,0	35.757,8
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	534,4	-	-	534,4
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	578,7	-	-	578,7
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	11.018,0	-	-	11.018,0
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	4.887,6	282,3	94,7	5.264,6
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	236.729,5	-	-	236.729,5
	Totale complessivo	795.833,0	5.411,2	152.004,8	953.248,9

Eventuali squadrature tra le singole modalità e il totale derivano da arrotondamenti. I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati

Tavola 5.2.4 Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2021. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice categoria economica	Categoria economica	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	%
TITOLO I - SPESE CORRENTI	01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	701,7	0,1	613,4	0,1	708,3	0,1	608,4	0,1
	02	CONSUMI INTERMEDI	15.813,1	1,8	13.975,1	1,8	16.298,6	1,8	13.738,1	1,7
	03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,5	0,0	0,4	0,0	0,5	0,0	0,4	0,0
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	193.820,8	22,0	187.511,6	23,6	204.300,3	22,0	187.053,6	23,6
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	27.557,6	3,1	26.521,0	3,3	28.168,4	3,0	26.624,8	3,4
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	37.613,9	4,3	37.059,5	4,7	44.137,4	4,7	42.145,8	5,3
	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.553,2	0,2	1.458,2	0,2	1.525,8	0,2	1.456,7	0,2
	08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	20.870,0	2,4	20.869,0	2,6	20.870,0	2,2	20.869,0	2,6
	09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	78.161,4	8,9	68.522,6	8,6	78.062,6	8,4	68.531,1	8,7
	10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	78.959,8	9,0	77.446,0	9,7	78.970,7	8,5	77.112,8	9,7
	11	AMMORTAMENTI	1.175,3	0,1	451,3	0,1	1.175,3	0,1	451,3	0,1
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	8.873,4	1,0	1.455,7	0,2	15.134,1	1,6	3.053,0	0,4
TITOLO I - Totale			**465.100,7**	***52,9***	**435.883,8**	***54,8***	**489.352,0**	***52,7***	**441.644,8**	***55,8***
TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	9.809,4	1,1	8.674,9	1,1	11.182,4	1,2	7.976,8	1,0
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	62.699,5	7,1	61.792,6	7,8	59.231,2	6,4	49.829,1	6,3
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	37.545,1	4,3	35.733,6	4,5	38.647,7	4,2	35.303,8	4,5
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	547,4	0,1	534,4	0,1	618,9	0,1	541,0	0,1
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	590,2	0,1	578,7	0,1	765,0	0,1	681,5	0,1
	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	11.516,9	1,3	11.018,0	1,4	13.069,0	1,4	10.440,4	1,3
	31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	6.489,2	0,7	4.887,6	0,6	31.432,5	3,4	7.500,8	0,9
TITOLO II - Totale			**129.197,8**	***14,7***	**123.219,7**	***15,5***	**154.946,7**	***16,7***	**112.273,5**	***14,2***
Totale spese finali al netto del TITOLO III			**594.298,5**	***67,6***	**559.103,5**	***70,3***	**644.298,7**	***69,3***	**553.918,3**	***70,0***
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	284.960,2	32,4	236.729,5	29,7	284.965,0	30,7	237.235,6	30,0
Totale complessivo			**879.258,6**	***100,0***	**795.833,0**	***100,0***	**929.263,7**	***100,0***	**791.154,0**	***100,0***

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2021. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	2.954,9	0,1	0,4	2.955,3
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello	596,0	-	0,0	596,0
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	141.784,8	0,1	0,3	141.785,2
004	L'Italia in Europa e nel mondo	56.331,8	1.400,5	6.013,5	63.745,8
005	Difesa e sicurezza del territorio	7.129,7	4,9	53,4	7.187,9
006	Giustizia	2.749,3	3,3	215,0	2.967,7
007	Ordine pubblico e sicurezza	3.252,9	1,4	-	3.254,3
008	Soccorso civile	7.945,6	0,2	-	7.945,8
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	2.134,8	14,3	-	2.149,0
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	313,6	-	-	313,6
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	73.056,5	-	10,0	73.066,5
012	Regolazione dei mercati	37,5	-	-	37,5
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	20.824,5	-	-	20.824,5
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	5.216,5	-	-	5.216,5
015	Comunicazioni	1.024,1	-	-	1.024,1
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	1.452,6	-	-	1.452,6
017	Ricerca e innovazione	4.571,1	-	-	4.571,1
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	5.823,9	0,1	0,5	5.824,5
019	Casa e assetto urbanistico	1.131,6	-	-	1.131,6
020	Tutela della salute	7.464,5	0,7	10,1	7.475,3
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	3.012,1	-	-	3.012,1

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

(segue) Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2021. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
022	Istruzione scolastica	1.373,1	0,6	2.881,5	4.255,1
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	8.895,5	2,5	640,4	9.538,4
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2.022,1	3.513,0	40.770,9	46.306,1
025	Politiche previdenziali	1.221,4	462,9	98.209,6	99.893,9
026	Politiche per il lavoro	20.947,3	3,5	1.439,8	22.390,6
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	1.380,1	-	1.321,5	2.701,6
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	10.246,6	-	-	10.246,6
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	93.055,4	0,9	-	93.056,2
030	Giovani e sport	2.334,1	0,1	-	2.334,3
031	Turismo	997,2	-	401,4	1.398,6
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.940,7	2,2	36,5	1.979,5
033	Fondi da ripartire	303,3	-	-	303,3
034	Debito pubblico	302.307,7	-	-	302.307,7
Totale complessivo		795.833,0	5.411,2	152.004,8	953.248,9

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2021. 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	1.744,95	-	-	1.744,95
	003-Presidenza del Consiglio dei Ministri	1.209,92	0,08	0,40	1.210,39
002-Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	002-Attuazione delle funzioni del Ministero dell'Interno sul territorio tramite le strutture centrali e le Prefetture - Uffici Territoriali del Governo	595,96	-	0,00	595,96
003-Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001-Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	2.926,99	-	-	2.926,99
	005-Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	30.893,00	-	-	30.893,00
	006-Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	84.091,31	-	-	84.091,31
	007-Rapporti finanziari con Enti territoriali	2.600,01	-	-	2.600,01
	008-Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	4,01	0,10	0,27	4,39
	009-Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	30,59	-	-	30,59
	010-Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	21.238,93	-	-	21.238,93

(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 2021. 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	3,05	-	-	3,05
	002-Cooperazione allo sviluppo	1.052,45	278,48	-	1.330,93
	004-Cooperazione economica e relazioni internazionali	26,37	-	-	26,37
	006-Promozione della pace e sicurezza internazionale	436,46	0,66	-	437,12
	007-Integrazione europea	19,96	-	-	19,96
	008-Italiani nel mondo e politiche migratorie	89,70	-	-	89,70
	009-Promozione della cultura e della lingua italiana all'estero	81,88	-	-	81,88
	010-Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	54.301,92	839,05	5.441,48	60.582,45
	011-Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	154,26	282,30	572,06	1.008,61
	012-Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	141,09	-	-	141,09
	013-Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	11,91	-	-	11,91
	014-Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	7,43	-	-	7,43
	015-Comunicazione in ambito internazionale	1,44	-	-	1,44
	017-Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,91	-	-	3,91

(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 2021. 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	524,72	3,87	-	528,59
	002-Approntamento e impiego delle forze terrestri	673,88	-	-	673,88
	003-Approntamento e impiego delle forze marittime	292,10	0,04	53,36	345,51
	004-Approntamento e impiego delle forze aeree	536,95	-	-	536,95
	006-Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	5.102,00	0,97	-	5.102,97
	008-Missioni internazionali	-	-	-	-
006-Giustizia	001-Amministrazione penitenziaria	473,92	3,34	175,37	652,64
	002-Giustizia civile e penale	815,54	-	-	815,54
	003-Giustizia minorile e di comunita'	30,42	-	39,65	70,08
	005-Giustizia tributaria	77,65	-	-	77,65
	006-Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	1.109,71	-	-	1.109,71
	007-Giustizia amministrativa	209,60	-	-	209,60
	008-Autogoverno della magistratura	32,50	-	-	32,50
007-Ordine pubblico e sicurezza	004-Sicurezza democratica	920,07	-	-	920,07
	005-Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	321,66	0,11	-	321,76
	007-Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	207,91	-	-	207,91
	008-Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	889,26	1,30	-	890,56
	009-Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	320,51	-	-	320,51
	010-Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	593,53	-	-	593,53

(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 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
008-Soccorso civile	002-Gestione del sistema nazionale di difesa civile	13,95	-	-	13,95
	003-Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	691,21	0,22	-	691,43
	004-Interventi per pubbliche calamita'	1.467,22	-	-	1.467,22
	005-Protezione civile	5.773,23	-	-	5.773,23
009-Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002-Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	1.036,12	14,25	-	1.050,37
	005-Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	12,79	-	-	12,79
	006-Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	1.085,84	-	-	1.085,84
010-Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007-Promozione dell'efficienza energetica , delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	106,79	-	-	106,79
	008-Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	206,83	-	-	206,83

segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2021. 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	005-Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitivita' e innovazione, di responsabilita' sociale d'impresa e movimento cooperativo	4.125,59	-	-	4.125,59
	006-Vigilanza sul sistema cooperativo, sulle società e sistema camerale	13,42	-	-	13,42
	007-Incentivazione del sistema produttivo	15.519,83	-	10,00	15.529,83
	008-Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	3.781,28	-	-	3.781,28
	009-Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalita'	49.496,34	-	-	49.496,34
	010-Lotta alla contraffazione e tutela della proprieta' industriale	119,94	-	-	119,94
	011-Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese, la comunicazione e l'energia	0,10	-	-	0,10
012-Regolazione dei mercati	004-Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	37,54	-	-	37,54

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 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
013-Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	001-Sviluppo e sicurezza della mobilita' stradale	162,30	-	-	162,30
	002-Autotrasporto ed intermodalita'	459,53	-	-	459,53
	004-Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	1.010,98	-	-	1.010,98
	005-Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	572,62	-	-	572,62
	006-Sviluppo e sicurezza della mobilita' locale	8.576,98	-	-	8.576,98
	008-Sostegno allo sviluppo del trasporto	8.931,18	-	-	8.931,18
	009-Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	1.110,89	-	-	1.110,89
014-Infrastrutture pubbliche e logistica	005-Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	77,01	-	-	77,01
	008-Opere pubbliche e infrastrutture	800,00	-	-	800,00
	009-Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	2,29	-	-	2,29
	010-Edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamità	1.053,62	-	-	1.053,62
	011-Pianificazione strategica di settore e sistemi stradali e autostradali	3.283,61	-	-	3.283,61

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 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
015-Comunicazioni	003-Servizi postali	315,64	-	-	315,64
	004-Sostegno al pluralismo dell'informazione	206,96	-	-	206,96
	005-Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	5,56	-	-	5,56
	008-Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	488,14	-	-	488,14
	009-Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	7,78	-	-	7,78
016-Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005-Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	1.452,60	-	-	1.452,60
017-Ricerca e innovazione	004-Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	100,18	-	-	100,18
	015-Ricerca di base e applicata	783,05	-	-	783,05
	018-Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	5,85	-	-	5,85
	020-Ricerca per il settore della sanita' pubblica	484,69	-	-	484,69
	021-Ricerca per il settore zooprofilattico	33,43	-	-	33,43
	022-Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	3.163,95	-	-	3.163,95

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 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
018-Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	005-Promozione e valutazione dello sviluppo sostenibile, valutazioni e autorizzazioni ambientali	45,04	-	0,54	45,58
	008-Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	4,31	-	-	4,31
	012-Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	639,26	-	-	639,26
	013-Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversita' e dell'ecosistema marino	321,03	-	-	321,03
	014-Sostegno allo sviluppo sostenibile	981,12	-	-	981,12
	015-Promozione dell'economia circolare e gestione dei rifiuti	68,95	-	-	68,95
	016-Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici ed energie rinnovabili	3.625,22	-	-	3.625,22
	017-Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	52,60	0,07	-	52,67
	018-Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	8,52	-	-	8,52
	019-Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	77,83	-	-	77,83
019-Casa e assetto urbanistico	001-Politiche abitative e riqualificazione periferie	544,93	-	-	544,93
	002-Politiche abitative, urbane e territoriali	586,62	-	-	586,62

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 2021. 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	5.888,03	0,68	10,00	5.898,71
	002-Sanita' pubblica veterinaria	11,49	-	-	11,49
	003-Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	699,63	-	-	699,63
	004-Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	9,11	-	-	9,11
	005-Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	6,62	-	-	6,62
	006-Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	17,22	-	0,09	17,31
	007-Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	700,33	-	-	700,33
	008-Sicurezza degli alimenti e nutrizione	8,68	-	-	8,68
	009-Attivita' consultiva per la tutela della salute	0,25	-	-	0,25
	010-Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	121,31	-	-	121,31
	011-Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	1,41	-	-	1,41
	012-Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	0,46	-	-	0,46

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 2021. 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	653,57	-	-	653,57
	005-Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	2,91	-	-	2,91
	006-Tutela dei beni archeologici	11,82	-	-	11,82
	009-Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	45,10	-	-	45,10
	010-Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	102,12	-	-	102,12
	012-Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	39,11	-	-	39,11
	013-Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	312,91	-	-	312,91
	014-Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	383,33	-	-	383,33
	015-Tutela del patrimonio culturale	721,65	-	-	721,65
	016-Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	23,36	-	-	23,36
	018-Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	710,79	-	-	710,79
	019-Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	3,06	-	-	3,06
	020-Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	2,38	-	-	2,38

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 2021. 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	22,31	-	309,00	331,31
	008-Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	1.017,26	0,55	162,23	1.180,03
	009-Istituzioni scolastiche non statali	0,01	-	694,15	694,16
	015-Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	0,00	-	67,57	67,57
	016-Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	274,41	-	0,01	274,42
	017-Istruzione del primo ciclo	26,86	-	598,99	625,86
	018-Istruzione del secondo ciclo	15,17	-	614,34	629,50
	019-Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	17,07	-	435,21	452,29
023-Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001-Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	160,41	-	309,73	470,14
	002-Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	83,00	-	59,63	142,63
	003-Sistema universitario e formazione post-universitaria	8.464,61	2,50	271,00	8.738,11
	004-Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e della ricerca	0,31	-	-	0,31
	005-Formazione superiore e ricerca in ambito internazionale	187,19	-	-	187,19
024-Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002-Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	490,02	-	-	490,02
	005-Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio	226,75	337,85	34,73	599,33
	006-Garanzia dei diritti dei cittadini	89,45	-	-	89,45
	011-Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	327,56	-	-	327,56
	012-Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	684,54	3.175,19	40.736,21	44.595,94
	013-Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	168,12	-	-	168,12
	014-Tutela della privacy	35,63	-	-	35,63

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 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
025-Politiche previdenziali	002-Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	534,27	-	-	534,27
	003-Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	687,16	462,86	98.209,58	99.359,61
026-Politiche per il lavoro	006-Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	20.747,57	-	-	20.747,57
	007-Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	26,64	-	-	26,64
	008-Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	48,93	0,06	-	48,99
	009-Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	57,81	-	-	57,81
	010-Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	19,36	-	1.439,78	1.459,14
	012-Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	47,03	3,41	-	50,44
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	166,39	-	1.311,32	1.477,71
	006-Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,11	-	10,15	10,26
	007-Rapporti con le confessioni religiose	1.213,60	-	-	1.213,60
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	10.246,59	-	-	10.246,59

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 2021. 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'	877,23	-	-	877,23
	003-Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	401,97	0,45	-	402,42
	004-Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	2.270,45	0,38	-	2.270,83
	005-Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	78.653,41	-	-	78.653,41
	006-Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	110,67	-	-	110,67
	007-Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	292,90	0,04	-	292,94
	008-Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	25,28	-	-	25,28
	009-Servizi finanziari e monetazione	90,94	-	-	90,94
	010-Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	6.843,45	-	-	6.843,45
	011-Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	356,49	-	-	356,49
	012-Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	3.132,58	-	-	3.132,58
030-Giovani e sport	001-Attivita' ricreative e sport	1.955,88	0,14	-	1.956,02
	002-Incentivazione e sostegno alla gioventu'	378,23	-	-	378,23
031-Turismo	001-Sviluppo e competitivita' del turismo	10,92	-	-	10,92
	002-Coordinamento ed indirizzo delle politiche del turismo	0,16	-	1,32	1,48
	003-Programmazione delle politiche turistiche nazionali	861,39	-	400,08	1.261,47
	004-Promozione dell'offerta turistica italiana	124,75	-	-	124,75

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 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
032-Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002-Indirizzo politico	26,12	-	0,01	26,13
	003-Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	944,81	2,25	2,70	949,75
	004-Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attivita' formative e ad altre attivita' trasversali per le pubbliche amministrazioni	750,90	-	-	750,90
	005-Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	23,28	-	33,81	57,08
	006-Interventi non direttamente connessi con l'operativita' dello Strumento Militare	130,17	-	-	130,17
	007-Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	65,42	-	-	65,42
033-Fondi da ripartire	001-Fondi da assegnare	303,30	-	-	303,30
	002-Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034-Debito pubblico	001-Oneri per il servizio del debito statale	66.956,39	-	-	66.956,39
	002-Rimborsi del debito statale	235.351,36	-	-	235.351,36
Totale complessivo		**795.832,95**	**5.411,19**	**152.004,78**	**953.248,93**

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.7 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2021. 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	664.362,9	1.460,5	6.082,5	671.905,9
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	20.679,6	0,0	10,1	20.689,7
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	22.821,8	3.641,5	140.395,7	166.859,1
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.445,5	3,3	215,0	2.663,8
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	3.419,6	280,1	-	3.699,7
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	1.453,1	0,7	2.882,1	4.335,8
8	MINISTERO DELL'INTERNO	24.706,0	1,6	1.313,3	26.020,9
9	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	4.908,5	0,2	0,6	4.909,3
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	17.137,0	0,2	-	17.137,3
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.073,7	2,5	640,4	12.716,5
12	MINISTERO DELLA DIFESA	7.549,7	4,9	53,6	7.608,3
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	2.147,6	14,5	-	2.162,1
14	MINISTERO DELLA CULTURA	3.140,3	-	-	3.140,3
15	MINISTERO DELLA SALUTE	8.000,2	1,0	10,1	8.011,3
16	MINISTERO DEL TURISMO	987,6	-	401,4	1.389,0
Totale complessivo		795.833,0	5.411,2	152.004,8	953.248,9

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.8 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020 e 2021. 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	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	701.179,4	664.362,9	545,1	1.460,5	492,1	6.082,5
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	15.853,9	20.679,6	110,1	0,0	-	10,1
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	41.117,6	22.821,8	4.546,1	3.641,5	127.109,7	140.395,7
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.209,0	2.445,5	1,0	3,3	153,2	215,0
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	3.162,7	3.419,6	245,7	280,1	-	-
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	12.514,9	1.453,1	3,2	0,7	3.119,5	2.882,1
8	MINISTERO DELL'INTERNO	24.907,6	24.706,0	3,5	1,6	1.377,8	1.313,3
9	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	1.639,8	4.908,5	0,2	0,2	-	0,6
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	16.996,6	17.137,0	0,2	0,2	-	-
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA		12.073,7		2,5		640,4
12	MINISTERO DELLA DIFESA	6.837,6	7.549,7	13,1	4,9	-	53,6
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	1.927,6	2.147,6	0,4	14,5	-	-
14	MINISTERO DELLA CULTURA	3.955,6	3.140,3	-	-	-	-
15	MINISTERO DELLA SALUTE	3.105,1	8.000,2	0,7	1,0	89,9	10,1
16	MINISTERO DEL TURISMO		987,6		-		401,4
Totale complessivo		835.407,3	795.833,0	5.469,3	5.411,2	132.342,2	152.004,8

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.9 Trasferimenti correnti a amministrazioni pubbliche diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Esercizio 2021. Milioni di euro e percentuali.

Class.ne Economica CE2	Amministrazione Centrale	Stanziamento definitivo di competenza 2021		Impegnato a Rendiconto 2021		Stanziamento definitivo di cassa 2021		Somma di Totale Pagato 2021	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Miloni di euro	%
AMMINISTRAZIONI CENTRALI	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (AICS)	279,97	*5,4*	278,48	*6,6*	285,17	*5,4*	264,27	*6,2*
	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (PCM)	338,07	*6,5*	338,07	*8,0*	346,15	*6,6*	346,02	*8,1*
AMMINISTRAZIONI CENTRALI Totale		618,04	*11,9*	616,55	*14,5*	631,33	*12,0*	610,30	*14,3*
AMMINISTRAZIONI LOCALI	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	1,50	*0,0*	1,50	*0,0*	1,50	*0,0*	1,50	*0,0*
	MINISTERO DELLA SALUTE	0,50	*0,0*	0,50	*0,0*	0,50	*0,0*	0,50	*0,0*
	MINISTERO DELL'INTERNO	0,13	*0,0*	0,10	*0,0*	0,13	*0,0*	0,10	*0,0*
	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	2,50	*0,0*	2,50	*0,1*	2,51	*0,0*	2,39	*0,1*
AMMINISTRAZIONI LOCALI Totale		4,63	*0,1*	4,60	*0,1*	4,63	*0,1*	4,49	*0,1*
ENTI DI PREVIDENZA	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	4.581,47	*88,0*	3.628,05	*85,4*	4.604,38	*87,9*	3.652,30	*85,6*
ENTI DI PREVIDENZA Totale		4.581,47	*88,0*	3.628,05	*85,4*	4.604,38	*87,9*	3.652,30	*85,6*
Totale complessivo		5.204,14	*100,0*	4.249,21	*100,0*	5.240,34	*100,0*	4.267,09	*100,0*

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2021. 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	19.070,3	154,8	68,4	19.293,6
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	136,2	0,0	0,0	136,3
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	332,7	0,4	23,8	356,9
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	5.354,0	12,4	758,5	6.124,9
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	733,7	2,1	-	735,8
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	1.974,9	0,1	46.853,7	48.828,7
8	MINISTERO DELL'INTERNO	9.556,8	11,0	19,0	9.586,8
9	MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	54,3	0,0	0,0	54,4
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI	959,2	0,3	-	959,5
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	264,1	0,0	182,4	446,5
12	MINISTERO DELLA DIFESA	18.910,2	51,7	335,9	19.297,7
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	83,6	1,1	-	84,6
14	MINISTERO DELLA CULTURA	625,8	-	-	625,8
15	MINISTERO DELLA SALUTE	199,4	1,4	0,1	200,9
16	MINISTERO DEL TURISMO	3,4	-	0,2	3,6
Totale complessivo		58.258,4	235,4	48.242,2	106.735,9

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione. Impegnato a rendiconto 2021. 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	408,9	-	0,0	408,9
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	37,9	0,4	1,1	39,4
004	L'Italia in Europa e nel mondo	701,3	1,9	-	703,3
005	Difesa e sicurezza del territorio	17.834,6	51,0	335,6	18.221,2
006	Giustizia	5.267,4	12,4	758,4	6.038,2
007	Ordine pubblico e sicurezza	8.804,2	161,7	-	8.965,9
008	Soccorso civile	2.149,5	0,7	-	2.150,2
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	62,5	0,1	-	62,7
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	9,0	-	-	9,0
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	30,4	-	0,0	30,4
012	Regolazione dei mercati	6,1	-	-	6,1
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	138,4	-	-	138,4
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	93,1	-	-	93,1
015	Comunicazioni	44,6	-	-	44,6
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	3,7	-	-	3,7
017	Ricerca e innovazione	28,4	-	-	28,4
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	513,5	0,7	0,0	514,2
019	Casa e assetto urbanistico	2,9	-	-	2,9
020	Tutela della salute	125,2	0,0	0,1	125,3
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	540,7	-	-	540,7
022	Istruzione scolastica	1.915,1	0,0	46.853,3	48.768,5
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	255,3	0,0	182,4	437,7
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	11,9	0,3	3,7	15,9
025	Politiche previdenziali	10.800,0	0,0	4,1	10.804,1
026	Politiche per il lavoro	311,0	0,1	13,8	324,9
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	2,2	-	19,1	21,2
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	-	-	-	-
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	2.961,9	2,9	-	2.964,8
030	Giovani e sport	-	-	-	-
031	Turismo	1,6	-	0,2	1,8
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.496,4	3,2	70,3	1.569,8
033	Fondi da ripartire	3.700,5	-	-	3.700,5
034	Debito pubblico	-	-	-	-
Totale complessivo		58.258,4	235,4	48.242,2	106.735,9

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2021. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	001 Organi costituzionali	-	-	-	-
	003 Presidenza del Consiglio dei Ministri	-	-	-	-
002 Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	002 Attuazione delle funzioni del Ministero dell'Interno sul territorio tramite le strutture centrali e le Prefetture - Uffici Territoriali del Governo	408,9	-	0,0	408,9
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	16,6	0,4	1,1	18,2
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	18,1	-	-	18,1
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	3,1	-	-	3,1

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
004 L'Italia in Europa e nel mondo	001 Protocollo internazionale	4,6	-	-	4,6
	002 Cooperazione allo sviluppo	7,1	1,9	-	9,0
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	11,4	-	-	11,4
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	11,1	0,0	-	11,1
	007 Integrazione europea	10,1	-	-	10,1
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	6,7	-	-	6,7
	009 Promozione della cultura e della lingua italiana all'estero	66,2	-	-	66,2
	010 Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE				
	011 Politica economica e finanziaria in ambito internazionale				
	012 Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	1,3	-	-	1,3
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	563,7	-	-	563,7
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	12,5	-	-	12,5
	015 Comunicazione in ambito internazionale	3,7	-	-	3,7
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,0	-	-	3,0
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	6.860,6	50,5	-	6.911,1
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	5.571,1	-	-	5.571,1
	003 Approntamento e impiego delle forze marittime	1.837,4	0,3	335,6	2.173,3
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	2.697,1	-	-	2.697,1
	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	868,4	0,2	-	868,6
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	1.756,4	12,4	649,9	2.418,7
	002 Giustizia civile e penale	3.313,8	-	-	3.313,8
	003 Giustizia minorile e di comunita'	83,2	-	108,5	191,7
	005 Giustizia tributaria	97,9	-	-	97,9
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	16,1	-	-	16,1
	007 Giustizia amministrativa	-	-	-	-
	008 Autogoverno della magistratura	-	-	-	-
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	-	-	-	-
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	1.288,3	151,7	-	1.440,1
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	671,8	-	-	671,8
	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	6.782,8	9,9	-	6.792,7
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	6,9	-	-	6,9
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	54,3	-	-	54,3
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	1,3	-	-	1,3
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	2.148,2	0,7	-	2.148,9
	004 Interventi per pubbliche calamita'	-	-	-	-
	005 Protezione civile	-	-	-	-
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	9,7	0,1	-	9,8
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	39,6	-	-	39,6
	006 Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	13,2	-	-	13,2
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007 Promozione dell'efficienza energetica , delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	4,0	-	-	4,0
	008 Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	5,0	-	-	5,0

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	005 Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitivita' e innovazione, di responsabilita' sociale d'impresa e movimento cooperativo	6,8	-	-	6,8
	006 Vigilanza sul sistema cooperativo, sulle società e sistema camerale	6,1	-	-	6,1
	007 Incentivazione del sistema produttivo	9,0	-	0,0	9,0
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	-	-	-	-
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalita'	-	-	-	-
	010 Lotta alla contraffazione e tutela della proprieta' industriale	5,0	-	-	5,0
	011 Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese, la comunicazione e l'energia	3,5	-	-	3,5
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	6,1	-	-	6,1
013 Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilita' stradale	117,1	-	-	117,1
	002 Autotrasporto ed intermodalita'	4,8	-	-	4,8
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	2,3	-	-	2,3
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	3,3	-	-	3,3
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilita' locale	4,0	-	-	4,0
	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

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	6,0	-	-	6,0
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	-	-	-	-
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	3,9	-	-	3,9
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	68,1	-	-	68,1
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	15,1	-	-	15,1
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	-	-	-	-
	004 Sostegno al pluralismo dell'informazione	-	-	-	-
	005 Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	4,8	-	-	4,8
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	6,0	-	-	6,0
	009 Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	33,9	-	-	33,9
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	3,7	-	-	3,7
017 Ricerca e innovazione	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	15,1	-	-	15,1
	015 Ricerca di base e applicata	-	-	-	-
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	5,0	-	-	5,0
	020 Ricerca per il settore della sanita' pubblica	3,4	-	-	3,4
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	0,6	-	-	0,6
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	4,3	-	-	4,3

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
018 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	005 Promozione e valutazione dello sviluppo sostenibile, valutazioni e autorizzazioni ambientali	2,7	-	0,0	2,7
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	16,4	-	-	16,4
	012 Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	2,9	-	-	2,9
	013 Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversita' e dell'ecosistema marino	4,8	-	-	4,8
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	-	-	-	-
	015 Promozione dell'economia circolare e gestione dei rifiuti	2,0	-	-	2,0
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici ed energie rinnovabili	1,5	-	-	1,5
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	478,4	0,7	-	479,0
	018 Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	2,5	-	-	2,5
	019 Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	2,3	-	-	2,3
019 Casa e assetto urbanistico	001 Politiche abitative e riqualificazione periferie	-	-	-	-
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	2,9	-	-	2,9

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	41,4	0,0	0,1	41,5
	002 Sanita' pubblica veterinaria	30,5	-	-	30,5
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	10,4	-	-	10,4
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	7,4	-	-	7,4
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	4,6	-	-	4,6
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	3,6	-	0,0	3,6
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	5,5	-	-	5,5
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	8,8	-	-	8,8
	009 Attivita' consultiva per la tutela della salute	2,3	-	-	2,3
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	3,7	-	-	3,7
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	4,5	-	-	4,5
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	2,4	-	-	2,4

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	2,7	-	-	2,7
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	4,8	-	-	4,8
	006 Tutela dei beni archeologici	92,0	-	-	92,0
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	70,1	-	-	70,1
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	48,4	-	-	48,4
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	77,6	-	-	77,6
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	209,9	-	-	209,9
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	5,3	-	-	5,3
	015 Tutela del patrimonio culturale	18,5	-	-	18,5
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	2,0	-	-	2,0
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	3,6	-	-	3,6
	019 Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	5,4	-	-	5,4
	020 Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	0,2	-	-	0,2

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	16,0	-	222,1	238,1
	008 Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	9,9	0,0	1,6	11,5
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-
	015 Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	0,0	-	0,5	0,5
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	129,2	-	0,0	129,2
	017 Istruzione del primo ciclo	1.354,4	-	30.202,7	31.557,1
	018 Istruzione del secondo ciclo	405,5	-	16.426,4	16.832,0
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,0	-	0,0	0,0
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	1,1	-	2,2	3,3
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	250,6	-	180,1	430,7
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	3,4	0,0	0,1	3,5
	004 Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e della ricerca	0,1	-	-	0,1
	005 Formazione superiore e ricerca in ambito internazionale	0,1	-	-	0,1
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	2,2	-	-	2,2
	005 Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio	-	-	-	-
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	9,7	-	-	9,7
	011 Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	-	-	-	-
	012 Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	0,1	0,3	3,7	4,1
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	-
	014 Tutela della privacy	-	-	-	-

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	10.800,0	-	-	10.800,0
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	0,0	0,0	4,1	4,1
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	4,1	-	-	4,1
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	3,7	-	-	3,7
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	4,4	0,0	-	4,4
	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	296,9	-	-	296,9
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	0,2	-	13,8	13,9
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	1,8	0,1	-	1,9
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	2,1	-	16,9	19,1
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,0	-	2,2	2,2
	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	-	-	-	-

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'	29,4	-	-	29,4
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	2.573,6	2,9	-	2.576,5
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	11,6	0,0	-	11,6
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	-	-	-	-
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	36,1	-	-	36,1
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	140,5	0,0	-	140,5
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	170,6	-	-	170,6
	009 Servizi finanziari e monetazione	-	-	-	-
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	-	-	-	-
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	-	-	-	-
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	-	-	-	-
030 Giovani e sport	001 Attivita' ricreative e sport	-	-	-	-
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventu'	-	-	-	-
031 Turismo	001 Sviluppo e competitivita' del turismo	0,6	-	-	0,6
	002 Coordinamento ed indirizzo delle politiche del turismo	0,0	-	0,0	0,0
	003 Programmazione delle politiche turistiche nazionali	0,4	-	0,2	0,6
	004 Promozione dell'offerta turistica italiana	0,5	-	-	0,5

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 Indirizzo politico	177,4	-	0,1	177,5
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	942,3	3,2	1,7	947,1
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attivita' formative e ad altre attivita' trasversali per le pubbliche amministrazioni	1,9	-	-	1,9
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	47,1	-	68,4	115,6
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operativita' dello Strumento Militare	320,4	-	-	320,4
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	7,3	-	-	7,3
033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	3.700,5	-	-	3.700,5
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	-	-	-	-
	002 Rimborsi del debito statale	-	-	-	-
Totale complessivo		**58.258,4**	**235,4**	**48.242,2**	**106.735,9**

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti

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

I vari centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri comunicano, nell'ambito del bilancio di genere, le azioni intraprese e gli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2021 attraverso la compilazione di un questionario riguardante le politiche settoriali che si compone di quattro sezioni. La prima, di carattere generale, ha l'obiettivo di censire le direttive, circolari e comunicati emanati dalle amministrazioni per favorire l'attenzione sulle questioni di genere, nonché eventuali interventi intrapresi che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). La seconda parte si focalizza sulle azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere, la terza sezione si sofferma sugli interventi "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne, e l'ultima, introdotta con il questionario allegato alla Circolare RGS 20/2022, riguarda gli Altri Interventi settoriali realizzati.

5.3.1 Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere

Nella prima sezione del questionario ciascuna amministrazione è chiamata a indicare eventuali direttive, circolari, comunicati emanati per favorire l'attenzione sulle questioni di genere e il relativo indirizzo web da cui è possibile effettuare la loro consultazione (**Tavola 5.3.1.1**).

A completamento di quanto già previsto nel Piano triennale di azioni positive di ciascuna amministrazione nel 2021, alcune amministrazioni hanno assunto specifici indirizzi in materia di pari opportunità tramite l'emanazione di direttive, circolari e linee guida. Ciononostante, lo scarso numero di risposte fornite sembra segnalare una certa difficoltà di individuare le informazioni rilevanti; durante la fase di analisi del presente lavoro, quindi, ulteriori elementi informativi sono stati integrati.

In continuità con il 2020, il **Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri**[844] ha messo in evidenza una serie di interventi e iniziative su specifiche tematiche quali il contrasto alla tratta degli esseri umani, le imprese, le quote di genere e pari opportunità nelle PA la conciliazione di tempo vita-lavoro, la violenza sessuale e di genere, le mutilazioni genitali e matrimoni forzati, e come la pandemia da COVID 19 abbia acuito le disparità sociali soprattutto delle donne. Nel 2021 è stato presentato il nuovo Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023[845] che si prefigge il contrasto delle diverse forme di violenza contro le donne attraverso misure di prevenzione, la protezione delle vittime, informazione e sensibilizzazione della collettività.

[844] https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2021/Direttiva_DPO_2021.pdf

[845] https://www.pariopportunita.gov.it/news/piano-strategico-nazionale-sulla-violenza-maschile-contro-le-donne-2021-2023/

Il **Dipartimento per lo Sport della Presidenza del Consiglio dei Ministri**[846] nel 2021 ha pubblicato l'Avviso per la selezione di richieste di contributo per la realizzazione di eventi sportivi di rilevanza nazionale e internazionale, con particolare attenzione agli eventi sportivi femminili.
In continuità con il 2020 prosegue l'azione relativa al riconoscimento dello sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, nel corso del 2021, da parte di cooperative sociali di donne vittime di violenza di genere[847], In particolare, l'incentivo spetta in caso di assunzione di donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, come anche il riconoscimento dell'esonero contributivo per l'assunzione di donne "svantaggiate"[848] disposto dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 16-19).

È stato, inoltre, emanato l'atto di indirizzo 2021 per il Terzo Settore con l'individuazione degli obiettivi generali[849], delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività - tra cui il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'*empowerment* (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze. Le iniziative e i progetti dovranno riguardare una o più delle seguenti aree prioritarie di intervento: sviluppo della cultura del volontariato; prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza fisica o mentale, lesioni o abusi, abbandono, maltrattamento o sfruttamento, compresa la violenza sessuale sui bambini e bambine, nonché adolescenti e giovani; promozione di relazioni fondate sul principio di uguaglianza sostanziale e di parità di diritti tra uomini e donne tenuto conto della pari dignità e delle differenze di genere; sviluppo delle reti associative del Terzo settore e rafforzamento della loro capacity building, funzionale all'implementazione dell'offerta di servizi di supporto agli enti del Terzo settore. Infine, con il Decreto interministeriale n. 402del 17 dicembre 2021 sono stati individuati, per l'anno 2022, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiori almeno del 25,0 per cento la disparità media uomo-donna, calcolati sulla base delle elaborazioni effettuate dall'ISTAT in relazione alla media annua del 2020, per i quali sono concessi incentivi per l'assunzione. I settori e le professioni individuati si riferiscono al settore privato.

Il **Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale**, all'interno della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dei Centri di Responsabilità del Ministero[850] esplicita le linee d'azione e gli obiettivi triennali e annuali che nel corso del 2021, dovranno dare la priorità, coniugando tra l'altro solidarietà e sicurezza, alla protezione dei rifugiati più vulnerabili (donne e minori); nell'ambito degli aiuti allo sviluppo, tra i settori principali d'intervento quello della valorizzazione del ruolo delle donne; nel campo della riforma dell'Azione amministrativa sono stati promossi, tra l'altro, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere.

---

https://www.sport.governo.it/it/notizie/eventi-sportivi-di-rilevanza-nazionale-ed-internazionale-pubblicato-l-avviso-per-il-2021/ [846]

[847] https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Sgravio-contributivo-per-le-cooperative-sociali-che-assumono-donne-vittime-di-violenza-di-genere.aspx

[848] https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/esonero-contributivo-per-assunzione-donne.aspx/

[849] https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Terzo-Settore-e-online-l-atto-di-indirizzo-2021.aspx

[850] https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2021/03/allegato_a_2021_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilita.pdf

Il **Ministero della cultura** nell'Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023[851] ha definito vari interventi, fra i quali si evidenzia l'Intervento 2*: Siti minori, aree rurali e periferie* con il
Programma Luoghi identitari, Periferie, Parchi e giardini storici al fine di sostenere la realizzazione e il potenziamento dell'offerta di attività culturali e creative con interventi di riqualificazione di beni immobili pubblici destinati ai servizi sociali e culturali, educativi, in condizioni di degrado e/o non utilizzati, inoltre viene prevista una riqualificazione di Parchi e giardini storici per una migliore gestione e fruizione pubblica; tali interventi contribuiranno a una miglioramento delle condizioni urbane a vantaggio del genere femminile che usufruisce maggiormente di tali servizi.
Il **Ministero dell'istruzione** al fine di supportare il lavoro dei docenti, del personale scolastico e delle famiglie, impegnati quotidianamente nell'educazione alle pari opportunità e nella formazione dei propri alunni sulle problematiche relative a tutte le forme di discriminazione, ha continuato l'azione di supporto attraverso un'apposita piattaforma web www.noisiamopari.it, in cui sono raccolte le esperienze delle scuole sul tema delle pari opportunità e sono offerti strumenti informativi, di scambio e di supporto.

Il **Ministero della salute**, nel Piano triennale delle azioni positive[852], ha come obiettivo la promozione all'interno del Ministero della Salute dell'attuazione della parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, alle condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

[851] https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/be78e33bc8ca0c99bff70aa174035096/DECRETI/ANNO%202021/ATTO%20DI%20INDIRIZZO%20%202021%20-%202023%20rep%2039%20-signed.pdf

[852] https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3027_allegato.pdf

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 2021

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per lo Sport	WWW.SPORT.GOVERNO.IT
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le Pari Opportunità	http://www.pariopportunita.gov.it/ https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2021/Direttiva_DPO_2021.pdf
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Guardia di finanza	- Circolare n. 13 dell' 8 marzo 2022 della Ragioneria Generale dello Stato recante: "Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2021", con la quale si ribadisce che, anche con riferimento al Conto del bilancio dell'esercizio 2021, le amministrazioni saranno chiamate a contribuire al bilancio di genere sperimentale ex art. 38-septies della legge 196 del 2009 (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_13_2022/index.html); - Circolare n. 20 del 28 aprile 2022 della Ragioneria Generale dello Stato recante: "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2021" (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/news/Ispettorati/2022/news_28_aprile_2022-2/index.html);
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione generale dell' immigrazione e delle politiche di integrazione	www.lavoro.gov.it (sezione Parità e Pari Opportunità); www.integrazionemigranti.gov.it;
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali	D.M. n. 144 del 4 dicembre 2020 ATTO DI INDIRIZZO per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2021 (con specifico riguardo alle pag. 3, 4, 6 e 7) http://inlavoro/documentazione/Documents/DM-n-144-del-4-12-2020-Atto-di-indirizzo-2021.pdf
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Segretariato generale	www.lavoro.gov.it
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default.aspx
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento degli affari di giustizia	Atto indirizzo del Ministro per l'anno 2021 – Priorità politica n.1
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria / Direzione generale Detenuti e Trattamento	www.giustizia.it
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)	https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2021/03/allegato_a_2021_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilita.pdf
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza (DGAP)	https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2021/03/allegato_a_2021_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilita.pdf
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali	https://www.miur.gov.it/-/25-novembre-il-ministero-e-le-scuole-di-tutta-italia-insieme-per-dire-no-alla-violenza-contro-le-donne-questo-pomeriggio-il-palazzo-dell-istruzione-si https://miur.gov.it/documents/20182/5385739/m_pi.AOODPPR.REGISTRO+UFFICIALE%28U%29.0001267.19-11-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale	Non hanno indicato nulla Su internet ho trovato questo https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/16912
MINISTERO DELLA CULTURA	Direzione generale organizzazione	Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023 chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbdfmadadm/https://email.beniculturali.it/owa/service.svc/s/GetFileAttachment?id=AAMkAGJlNGVkYzcyLTJiMzgtNGMwZC1hMWFhLWUzNzUyZjUzYTUyMQBGAAAAAABEzY75vg%2BzQL0z5QmZAzOfBwBGHHTvlXPJS5fsYXeSwXSjAAAAAAEMAABGHHTvlXPJS5fsYXeSwXSjAAKTLdAuAAABEgAQAOD23Pks69NEuN%2BrazIlkZA%3D&X-OWA-CANARY=PAgg5Fkmq0OD4iZCY44qQQdM2Tg4N9oIU3YmjObsWyfaD4sevcYH8GP9MXYhsMY6rbtRUXHj6Uw.
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione generale della ricerca e dell'innovazione in sanità	Nota DGPOB n. 5359/2022: - Allegato 2 "Assegnazione competenze e obiettivi individuali anno 2022 – Indicazioni per i valutatori"; Obiettivo pari opportunità: "Attuazione di misure che favoriscano i tempi di conciliazione vita - lavoro"

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

Anche nel corso del 2021, così come avvenuto per il 2020 la richiesta di segnalare eventuali azioni intraprese che possono, anche in via indiretta, aver inciso sull'andamento di alcuni indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF) ha

evidenziato il permanere della difficoltà delle amministrazioni nell'individuare indicatori di monitoraggio adeguati. Le amministrazioni sembrano aver limitato l'analisi alla relazione che alcune politiche di riduzione del divario di genere hanno sugli indicatori BES, senza evidenziare il possibile impatto che politiche non esplicitamente volte alle pari opportunità di genere possono avere in termini di miglioramento del benessere equo e sostenibile e di riduzione di diseguaglianze tra uomini e donne misurate da indicatori BES. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali) ha indicato un intervento relativo all'attività antidiscriminatoria svolta dalla Consigliera nazionale e nomine delle consigliere di parità sul territorio (Cap. 3971 Artt. 12, 15 e 37 del d.lgs. n. 198/2006) e (Il Segretariato generale) un intervento relativo all'attività svolta nel 2021 dall'ente strumentale del Ministero (INAPP ex ISFOL) –in particolare in tema di welfare, politiche del mercato del lavoro, povertà, disabilità e inclusione sociale

Inoltre, vengono segnalate attività relative a:

1. Studi e indagini svolte per l'elaborazione di previsioni, strategie e soluzioni per affrontare il periodo fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria dovuta al Coronavirus.
   Inoltre, viene segnalato:
2. Il coordinamento delle attività volte a favorire l'integrazione tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, nell'attuazione del reddito di cittadinanza;
3. Il rafforzamento della rete dei Centri per l'impiego e dei servizi sociali anche attraverso il trasferimento delle risorse finanziarie destinate al funzionamento degli stessi e stanziate sul capitolo di bilancio 1232 "Contributo alle Regioni per il concorso alle spese di funzionamento dei centri per l'impiego", al fine di rendere pienamente operativa la misura del "Reddito di cittadinanza nell'ottica della realizzazione di livelli essenziali delle prestazioni. Monitoraggio costante mediante il sistema informatico reddito di cittadinanza;
   Sono stati utilizzati i capitoli Cap. 7682 - Somme da trasferire all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) Missione 26 – Politiche del lavoro Programma 26.7 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo Azione 26.7.3 - Supporto tecnico per la formazione, il lavoro e le politiche sociali e il Cap 1232 - Contributo alle Regioni per il concorso alle spese di funzionamento dei centri per l'impiego Missione 26 "Politiche per il lavoro Programma 26.10 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione Azione 26.10.1 Promozione e realizzazione di interventi in favore dei Centri per l'Impiego.

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali ha segnalato un intervento relativo alle Misure in favore dell'imprenditoria femminile (sono state utilizzate le risorse sul cap. 7723 pg. 1,

(Art. 1 comma 504b della legge 160 del 27 dicembre 2019).

La stessa difficoltà viene confermata osservando gli indicatori adottati nelle Note integrative al bilancio dello Stato e, in particolare, gli indicatori di interesse per i divari di genere (Riquadro V.III.II.I).

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

Nella definizione della metodologia generale della sperimentazione del bilancio di genere, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, viene suggerito di utilizzare indicatori

utili per monitorare l'impatto di genere delle politiche statali anche nelle Note integrative allegate al bilancio dello Stato[853].

Le Note integrative sono un documento di ausilio alla programmazione dell'impiego delle risorse pubbliche e hanno la funzione di completare e arricchire le informazioni relative alle previsioni del Bilancio e alle risultanze contabili del Rendiconto generale dello Stato. Tramite le Note, ogni Ministero illustra i criteri di formulazione delle previsioni, gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori idonei alla loro misurazione in relazione ai programmi di spesa. L'obiettivo è sostenere decisioni più informate sull'allocazione complessiva delle risorse e per rendere conto, a fine esercizio, dei risultati ottenuti tramite l'attuazione delle politiche e delle attività realizzate dalle amministrazioni. Le Note integrative sono, inoltre, l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e la programmazione strategica[854] nonché con il ciclo della *performance*[855].

Il numero degli indicatori nelle note integrative che monitorano l'impatto delle politiche statali da un punto di vista di genere è ancora molto basso segnalando come il *gender mainstreaming*, cioè il consolidamento di una prospettiva di genere nella programmazione economico finanziaria e nei bilanci pubblici, sia ancora in una fase iniziale in Italia[856].

Nelle Note integrative della legge di bilancio 2021 sono presenti 20 obiettivi che riguardano in diversa misura le pari opportunità di genere, la maggior parte dei quali sono riferiti alle politiche per il benessere del personale dell'amministrazione come, per esempio, l'avvio dello *smart working* e del telelavoro, la conciliazione vita-lavoro, i servizi di asilo nido o la composizione di genere del personale apicale. Gli indicatori di monitoraggio associati a questi obiettivi illustrano, in maniera più o meno dettagliata, i processi o le attività messe in atto dall'amministrazione o il risultato finale; la definizione di tali indicatori potrebbe essere migliorata con l'individuazione di dati più vicini alle tematiche delle pari opportunità o legate, comunque, alla risoluzione delle disparità di genere (Tavola V.III.II.I.1 e Tavola III.II.I.2).

Gli indicatori che riguardano politiche di promozione della pari opportunità di genere adottati dalle amministrazioni per la legge di bilancio 2021, nell'ambito più generale di obiettivi per il benessere del personale, riguardano azioni rivolte al proprio personale, anche in corrispondenza di obiettivi che non necessariamente esplicitano tale finalità nella propria descrizione. Questi indicatori misurano principalmente l'ammontare degli utenti beneficiari dei servizi offerti ai dipendenti per la conciliazione della vita privata e professionale o, più genericamente per il benessere del personale, come:

- Grado di utilizzo da parte del personale dell'amministrazione, della modalità di lavoro in smart working anche in considerazione della situazione emergenziale (Ministero dell'economia e delle finanze);
- Grado di utilizzazione di strumenti di conciliazione vita lavoro (Ministero dello sviluppo economico);
- Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro agile (Ministero del lavoro e delle politiche previdenziali)

[853] DPCM 16 giugno 2017 articolo 3 comma 5. Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali, cfr. http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-07-26&atto.codiceRedazionale=17A05165

[854] Decreto legislativo n. 286 del 1999

[855] Decreto legislativo n. 150 del 2009

[856] Gli obiettivi e gli indicatori delle note integrative sono scaricabili in formato open nella banca dati della pubblica amministrazione – BDAP, vedi in particolare per la legge di bilancio 2021 https://bdap-opendata.mef.gov.it/content/2021-note-integrative-alla-legge-di-bilancio-indicatori . Oppure per ulteriori dettagli

- Risorse umane, corrispondente al personale effettivamente impiegato nello svolgimento dei compiti istituzionali nelle sedi centrali e territoriali dell'Amministrazione anche in relazione all'adozione, nelle attività possibili, delle modalità di lavoro agile e delle azioni finalizzate al benessere organizzativo e alla diffusione della cultura di parità di genere (Ministero della giustizia);
- Numero di corsi di formazione offerti al personale MAECI in cui sono inseriti moduli specifici in tema di pari opportunità e contrasto di ogni forma di discriminazione (Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale);
- Grado di utilizzo da parte del personale dell'Amministrazione, della modalità di lavoro in smart working (Ministero dell'interno)
- Grado di utilizzo da parte del personale dell'Amministrazione, della modalità di lavoro in smart working (Ministero della transizione ecologica);
- Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo (Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili);
- Indice di partecipazione al programma dello smart working (Ministero della difesa)
- Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio Asili Nido (Ministero della difesa);

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*", inoltre viene adottato un altro indicatore che riguarda la percentuale di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di flessibilità nell'allocazione del personale all'estero, a risorse di bilancio invariate, con particolare attenzione alla promozione delle pari opportunità.

Nella struttura del bilancio dello Stato, data dalla legge di bilancio per il 2021, è presente il programma 24.05 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" e l'azione 0003 "Promozione e garanzia delle pari opportunità", di responsabilità del Ministero dell'economia e delle finanze, che citano testualmente la finalità delle pari opportunità. In corrispondenza dell'obiettivo 148 *Politiche per la famiglia* gli indicatori associati sono "Grado di utilizzo delle risorse" e "Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione"; essi non consentono, tuttavia, di apprezzare specifiche realizzazioni o risultati per le pari opportunità di genere.

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali nelle note integrative in relazione all'obiettivo 30 *Programmazione della riforma della PAC 2021/2027 per quanto riguarda il settore dello Sviluppo Rurale. Implementazione di strumenti finanziari agevolativi a supporto delle aziende del settore agricolo, con particolare attenzione anche al ricambio generazionale* adotta un indicatore che misura il rafforzamento degli strumenti finanziari (accordi, convenzioni, programmi) a favore dello sviluppo delle aziende agricole e dell'imprenditoria agricola giovanile e femminile rilevando la realizzazione dei prodotti finanziari che verranno successivamente trasferiti per la gestione agli Enti vigilati del Ministero. Tali indicatori non consentono, tuttavia, di evidenziare specifiche realizzazioni o risultati per le pari opportunità di genere.

Il Ministero dello sviluppo economico in corrispondenza dell'*obiettivo 9 Promozione dello sviluppo delle PMI, delle startup e PMI innovative, e del movimento cooperativo* adotta fra i vari indicatori

Nuove iscrizioni di START-UP Innovative e PMI innovative COOPERATIVE iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese che misura l'efficacia delle politiche a favore delle START-UP INNOVATIVE e PMI innovative cooperative, che è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento promuove agevolazioni anche per l'imprenditoria femminile.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in relazione all'obiettivo 4 *Azioni di sistema per l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti* adotta l'Indicatore che misura il numero di report prodotti concernenti l'attività del tavolo caporalato e l'Indicatore che misura il numero di interventi attivati per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti di particolare rilievo strategico e finanziario.

il Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale in corrispondenza dell'obiettivo 30 *Nell'ambito del tradizionale impegno italiano nei fori multilaterali (quali ONU, OSCE, Consiglio d'Europa, NATO) rafforzare l'azione nel settore della sicurezza e dei diritti, e proseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato, rendendo più incisiva l'azione degli organismi e dei processi multilaterali in tali contesti di crisi* adotta un indicatore basato sull'intensità dell'impegno Italia nel settore dd.uu., misurato attraverso la frequenza con cui il Paese cosponsorizza risoluzioni ONU afferenti il tema della promozione dir. intern/d.u., con priorità su lotta a discriminazioni, moratoria universale pena di morte, diritti bambini/donne, libertà di religione/credo; l'Amministrazione mette in evidenza che la crescita percentuale dell'indicatore ha un limite perché non è ipotizzabile co-sponsorizzare tutte le risoluzioni presentate (o un numero sempre maggiore di queste) prescindendo dai contenuti alcuni testi non sono coerenti/compatibili con la posizione italiana e in tali casi, la risoluzione non sarà appoggiata. Un valore tendente al 100% non è realistico/desiderabile. All'ONU è poi in atto una razionalizzazione del numero di risoluzioni presentate da UE e partner, mentre analoga dinamica non avviene tra i paesi non like-minded. Il numero delle risoluzioni che non vorremo co-sponsorizzare, in proporzione a quelle da noi sostenute, potrebbe così aumentare in futuro.

Il Ministero dell'istruzione in relazione all'obiettivo 51 *Promuovere l'attività sportiva scolastica - anche dal primo ciclo di istruzione, educando alunni e studenti a corretti stili di vita e sostenendo gli studenti impegnati in attività agonistiche - e le prassi scolastiche inclusive, anche nell'ottica del contrasto alla dispersione scolastica* ha adottato l'indicatore che misura le iniziative a sostegno dell'inclusione scolastica degli alunni con disabilità ed altri bisogni educativi specifici, anche attraverso la promozione delle pratiche sportive; inoltre, in corrispondenza dell'obiettivo 42 *Integrazione degli alunni del primo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali* e dell'obiettivo 44 *Integrazione degli alunni del secondo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali* sono stati adottati indicatori che misurano le risorse erogate alle istituzioni scolastiche rispetto alle risorse stanziate.

Il Ministero dell'istruzione in relazione all'obiettivo 50 *Promuovere iniziative di educazione a sostegno dell'autonomia scolastica anche al fine di potenziare le opportunità di successo formativo degli studenti e di favorire l'accesso al sistema di istruzione dei bambini di età tra 0 - 36* mesi ha adottato un indicatore che misura la tempistica sulla distribuzione delle risorse per il finanziamento delle *sezioni primavera* nel territorio nazionale. La misurazione, attraverso la rilevazione della tempistica, non sembra del tutto pertinente alla rilevazione dei fenomeni in esame.

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 2021.

Anno 2021		
Descrizione Amministrazione	**Obiettivo**	**Indicatore**
Ministero dell'economia e delle finanze Missione: 22 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 22.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 265 Attivare ed estendere strumenti finalizzati alla conciliazione di vita lavoro con particolare riferimento al consolidamento del lavoro agile nel ministero promuovere percorsi formativi nelle aree ritenute strategiche nello sviluppo delle competenze del personale	Indicatore 6- Grado di utilizzo del lavoro agile
Ministero dello sviluppo economico Missione: 7 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 7.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 42 - Innovazione e sicurezza nella gestione delle risorse umane e nei servizi	Indicatore 2- Grado di utilizzazione di strumenti di conciliazione vita lavoro
Ministero del lavoro e delle politiche sociali Missione: 1 - Politiche per il lavoro (026) Programma: 1.3 - Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro (026.008)	Ob. 14 Miglioramento delle condizioni occupazionali, dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	Indicatore 1 - Efficacia dell'attività finalizzata all'attuazione, aggiornamento ed interpretazione della disciplina in materia di rapporti di lavoro
Ministero del lavoro e delle politiche sociali Missione: 5 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 5.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 9 - Razionalizzazione degli acquisti e dell'erogazione dei servizi di carattere generale e in gestione unificata per il funzionamento e la continuità operativa degli uffici dell'Amministrazione; razionalizzazione dell'assetto logistico anche in relazione ai nuovi flussi di personale, in funzione del benessere organizzativo	Indicatore 6 - Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro agile
Ministero della giustizia Missione: 1 - Giustizia (006) Programma: 1.3 - Giustizia minorile e di comunità (006.003)	Ob 13 - Sviluppo del personale. (descrizione dell'obiettivo: Impiego ottimale del personale al fine di assicurare gli adempimenti istituzionali all'Amministrazione dalle vigenti disposizioni, in particolare l'attuazione dei Provvedimenti Giudiziari con interventi trattamentali e socio-riabilitativi e la garanzia della sicurezza nelle strutture residenziali. Prosecuzione delle procedure per l'assunzione di nuovo personale. Completamento dei nuclei di Polizia penitenziaria a supporto degli uffici di esecuzione penale esterna. Adozione, nelle attività possibili, delle modalità di lavoro agile. Azioni finalizzate al Benessere Organizzativo e alla diffusione della cultura di parità di genere.)	Indicatore 1 - Risorse umane
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.9 - Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese (004.013)	Ob. 4 - Ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete	Indicatore 2 - Percentuale di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di flessibilità nell'allocazione del personale all'estero, a risorse di bilancio invariate, con particolare attenzione alla promozione delle pari opportunità 4 - Percentuale di funzionarie diplomatiche e dirigenti in posizioni di responsabilita` sul totale di quelle di servizio
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.9 - Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese (004.013)	Ob. 5 - Assicurare un'efficace attivita` di formazione del personale, soprattutto nell'ottica del servizio all'estero	Indicatore 3 - Numero di corsi di formazione offerti al personale MAECI in cui sono inseriti moduli specifici in tema di pari opportunità e contrasto di ogni forma di discriminazione.

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 2021 (segue)

Anno 2021		
Descrizione Amministrazione	**Obiettivo**	**Indicatore**
Ministero dell'interno Missione: 6 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 6.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 2 - 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	Indicatore 11 - Smart working
Ministero della transizione ecologica Missione: 3 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 3.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 30 - Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi amministrativi e di gestione del personale	Indicatore 6 -Smart Working
Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili Missione: 5 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 5.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 30 Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo	Indicatore 2 -Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo
Ministero della difesa Missione: 1 - Difesa e sicurezza del territorio (005) Programma: 1.5 - Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari (005.006)	Ob. 14 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	Indicatore 4 - IND010 Indice di partecipazione al programma dello smart Working Indicatore 5 - IND011 Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio Asili Nido
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali Missione: 1 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca (009) Programma: 1.1 - Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale (009.002)	Ob 30 - Programmazione della riforma della PAC 2021/2027 per quanto riguarda il settore dello Sviluppo Rurale. Implementazione di strumenti finanziari agevolativi a supporto delle aziende del settore agricolo, con particolare attenzione anche al ricambio generazionale.	Indicatore 1 - Rafforzamento strumenti finanziari (accordi, convenzioni, programmi) a favore dello sviluppo delle aziende agricole e dell'imprenditoria agricola giovanile e femminile.

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 2021.

Anno 2021		
Descrizione Amministrazione	**Obiettivo**	**Indicatore**
Ministero dell'economia e delle finanze Missione: 14 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia (024) Programma: 14.1 - Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio (024.005)	Ob. 148 Politiche per la famiglia	Indicatore 1 - Grado di utilizzo delle risorse indicatore 2 - Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione
Ministero dello sviluppo economico Missione: 1 - Competitività e sviluppo delle imprese (011) Programma: 1.1 - Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo (011.005)	Ob. 9 - Promozione dello sviluppo delle PMI, delle startup e PMI innovative, e del movimento cooperativo	Indicatore 2 - Incremento del n. di PMI innovative iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese Indicatore 3 - Nuove iscrizioni di startup innovative nella sezione speciale del Registro delle imprese Indicatore 6 - Nuove iscrizioni di START-UP Innovative e PMI innovative COOPERATIVE iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese
Ministero del lavoro e delle politiche sociali Missione: 4 - Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti (027) Programma: 4.1 - Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate (027.006)	Ob. 4 - Azioni di sistema per l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti	Indicatore 5 - Numero di report prodotti concernenti l'attività del tavolo caporalato Indicatore 7 - Numero di interventi attivati per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti di particolare rilievo strategico e finanziario
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.4 - Promozione della pace e sicurezza internazionale (004.006)	Ob. 30 – Nell'ambito del tradizionale impegno italiano nei fori multilaterali (quali ONU, OSCE, Consiglio d'Europa, NATO) rafforzare l'azione nel settore della sicurezza e dei diritti, e proseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato, rendendo più incisiva l'azione degli organismi e dei processi multilaterali in tali contesti di crisi	Indicatore 3 - Indicatore misura intensità impegno Italia nel settore dd.uu., misurato attraverso la frequenza con cui il Paese cosponsorizza risoluzioni ONU afferenti il tema della promozione dir. intern/d.u., con priorità su lotta a discriminazioni, moratoria universale pena di morte, diritti bambini/donne, libertà di religione/credo
Ministero dell'istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.2 - Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica (022.008)	Ob. 51 - Promuovere l'attività sportiva scolastica - anche dal primo ciclo di istruzione, educando alunni e studenti a corretti stili di vita e sostenendo gli studenti impegnati in attività agonistiche - e le prassi scolastiche inclusive, anche nell'ottica del contrasto alla dispersione scolastica	Indicatore 3 - Iniziative a sostegno dell'inclusione scolastica degli alunni con disabilità ed altri bisogni educativi specifici, anche attraverso la promozione delle pratiche sportive
Ministero dell'istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.6 - Istruzione del primo ciclo (022.017)	Ob. 42 - Integrazione degli alunni del primo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali.	Indicatore 2 - Risorse erogate alle istituzioni scolastiche rispetto alle risorse stanziate
Ministero dell'istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.7 - Istruzione del secondo ciclo (022.018)	Ob. 44 - Integrazione degli alunni del secondo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali.	Indicatore 2 - Risorse erogate alle istituzioni scolastiche rispetto alle risorse stanziate
Ministero dell'istruzione Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) Programma: 1.2 - Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica (022.008)	Ob 50 - Promuovere iniziative di educazione a sostegno dell`autonomia scolastica anche al fine di potenziare le opportunita` di successo formativo degli studenti e di favorire l`accesso al sistema di istruzione dei bambini di eta` tra 0 - 36 mesi	Indicatore 3 - Tempistica sulla distribuzione delle risorse per il finanziamento delle sezioni primavera nel territorio nazionale

5.3.3 Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi.

Il questionario riguardante le politiche settoriali del 2021, sull'esempio di alcuni contesti amministrativi italiani[857], presenta una sezione per il monitoraggio dell'adozione di strategie di *gender public procurement*. L'introduzione di requisiti verso una parità di genere negli appalti pubblici, come uno strumento di promozione della parità di genere è volta a considerare clausole sia di accesso alle gare sia di selezione. Fra i primi la verifica di adempimenti relativi alla periodica comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera e al consigliere regionale di parità, la descrizione della situazione del personale maschile e femminile tramite una relazione di genere, ora estesa a tutte le imprese con almeno 15 dipendenti, oltre che l'assenza di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori, l'adozione di specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ed il buon equilibrio di genere nei livelli retributivi e tra gli apicali. Nella fase di selezione, invece, sono stati introdotti sistemi di premialità volti a promuovere l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne assicurando, per esempio, all'occupazione giovanile e femminile una quota delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali. Per il 2021 nessuna Amministrazione centrale ha indicato specifiche strategie volte al *gender public procurement*; in alcuni casi sono state indicate le sole procedure di gara per le quali, in linea teorica, era possibile prevedere dei criteri premianti perché gestite in autonomia e non in adesione a contratti quadro o effettuate tramite piattaforme informatiche non modificabili. Un primo tentativo di rafforzamento del gender responsive public procurement è stato adottato dal legislatore con l'Art. 47 del Decreto legge 77/2021 (Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza), come modificato in sede di conversione dalla Legge 108/2021: nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati con il PNRR e il PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari) si prevede l'adempimento di specifici obblighi e un eventuale punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti per favorire l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani e donne e l'inclusione lavorativa dei disabili.

A tale riguardo è utile evidenziare che è stato pubblicato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 309 del 31 dicembre 2021 recante «*Adozione linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC*»[858].

La Commissione Ue ha pubblicato di recente sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 18.6.2021 una guida alla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici (seconda edizione)[859] in cui, tra l'altro, prevede che gli appalti pubblici "socialmente responsabili" possono favorire la parità di genere chiarendo che "La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione, un diritto fondamentale e un principio essenziale del pilastro europeo dei diritti sociali. La promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini è un compito che l'Unione deve svolgere, in tutte le sue attività, come richiesto dai trattati. Rientra in tale contesto, ad esempio, il concetto di

[857] Iniziative concrete di *gender procurement* sono state portate avanti dalla Regione Lazio che nel 2020 ha attivato una serie di bandi per l'affidamento di servizi pubblici con premialità di genere. In questo caso l'attenzione era rivolta all'equilibrio di genere negli organi decisionali aziendali, all'assenza nei tre anni precedenti di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere e al possesso della certificazione internazionale di *Social Accountability* (SA 8000) che qualifica le organizzazioni che investono sulla sostenibilità sociale (come asili nido aziendali, tutele per la conciliazione tra vita e lavoro, orari compatibili con la genitorialità, etc.).

[858] https://disabilita.governo.it/it/notizie/linee-guida-per-favorire-linclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita/

[859] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:237:FULL&from=EN

equilibrio di genere, che riguarda non soltanto la sottorappresentazione delle donne nei settori dominati dagli uomini quali quello scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, ma anche quella degli uomini in settori quali quelli dell'assistenza sanitaria, dell'assistenza sociale, dell'assistenza all'infanzia e dell'istruzione primaria".

5.3.4 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 potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne) è chiesta la compilazione di una scheda (scheda B del questionario Q2 allegato alla Circolare RGS 20/2022) che, nel dettaglio, descriva la misura, il suo obiettivo, i beneficiari, l'impegno finanziario e la fonte del finanziamento, nonché il soggetto attuatore dell'intervento. Dal punto di vista della valutazione della politica alcune domande del questionario hanno l'intento di comprendere se viene effettuata un'analisi di genere *ex-ante*, se è previsto un sistema di monitoraggio dell'intervento o una valutazione *ex-post* dei risultati. Infine, l'amministrazione è invitata a segnalare se l'impatto di genere dell'azione è oggetto di una consultazione pubblica o un confronto con la società civile.

Alcune amministrazioni hanno individuato nel 2021 delle azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità, tuttavia, poche amministrazioni hanno indicato sistemi di monitoraggio corredati di dati e indicatori per genere e ancora meno hanno realizzato analisi di genere di contesto e/o di impatto delle politiche. Per la maggior parte degli interventi si è trattato di un proseguimento di azioni già segnalate negli anni precedenti. Solo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della Giustizia, il Ministero Interno e il Ministero della Salute hanno indicato nuove azioni (Tavola 5.3.4.1). Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione B del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

Il numero più consistente di interventi indicati in questa edizione, ma non presenti in quella precedente, è stato realizzato dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri** che menziona:

- Finanziare progetti che rendano maggiormente compatibili, per i lavoratori con carichi di cura, la sfera lavorativa con quella familiare, che promuovano luoghi di lavoro a misura di famiglia, lavorando sugli spazi e sui servizi offerti dal datore di lavoro. Le soluzioni/strumenti proposti devono produrre un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura, anche attraverso il superamento degli stereotipi tradizionali, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.
- Diffondere su scala nazionale la certificazione Family Audit, di proprietà della provincia Autonoma di Trento, tesa a ridurre le disparità di genere e ad introdurre nei luoghi di lavoro politiche per la conciliazione famiglia-lavoro.
- Trasferire risorse alle Regioni per il finanziamento di interventi di competenza regionale e degli enti locali, a seguito dell'adozione del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2021 del 24 giugno 2021, volti alla prosecuzione di iniziative destinate a favorire la natalità, anche con carattere di innovatività rispetto alle misure previste a livello nazionale, o di continuità dei progetti già attivati sui territori, anche tenuto conto dei nuovi bisogni legati all'emergenza del COVID-19.
- Finanziare delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico #Conciliamo pubblicato in data 8 novembre 2019 per il finanziamento di progetti volti a sostenere interventi di welfare aziendale, che consentano ai datori di lavoro di sviluppare azioni in

favore dei propri lavoratori al fine di assecondare i loro bisogni di conciliazione e quelli delle loro famiglie;

- Finanziare delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico *Educare insieme* del 30 dicembre 2020 per il contrasto della povertà educativa e il sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età;
- Finanziare l'attuazione delle misure di cui alla legge 285/97, in tema di promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza, in favore del Comune di Bologna per la quota relativa all'annualità 2019 ed in favore del Comune di Milano per le quote relative alle annualità 2018 e 2019;
- Finanziare l'Istituto degli innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione stipulato con l'Istituto degli Innocenti in data 12 gennaio 2021, in attuazione dell'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, come modificato dall'articolo 32 del decreto-legge n.162 del 2019, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n.8;
- Presentare la prima Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026 nel corso del 2021, ovvero il primo documento strategico in Italia dedicato alla parità di genere, in linea con la Comunicazione recante "Strategia sulla parità di genere 2020-2025" dell'Unione europea di marzo 2020, la cui proposta è stata annunciata nel corso della Conferenza sulla parità di genere dell'8 marzo 2021, presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia e alla presenza di ministri, rappresentanti di istituzioni e dell'associazionismo di settore. Per addivenire alla definizione della Strategia nazionale si è ritenuto necessario coinvolgere, tramite un'attività di consultazione, tutti gli attori: governo, enti territoriali, istituzioni e società civile. All'esito dei lavori dei Tavoli, è stata elaborata una prima bozza di Strategia sulla parità di genere articolata su 5 ambiti. Accanto gli ambiti prioritari, sono state indentificate una serie di misure trasversali, abilitanti rispetto all'intera Strategia e misure concernenti le cinque priorità strategiche. Successivamente a predetta fase di consultazione con il mondo associativo, e nella prospettiva di sottoporre il documento strategico all'approvazione del Consiglio dei ministri, sono organizzati due incontri, presieduti dall'Autorità politica. È stata predisposta la stesura finale della Strategia per la parità di genere 2021-2026 che è stata oggetto di informativa da parte della Ministra per le pari opportunità in data 5 agosto 2021 sia in Conferenza Unificata che al Consiglio dei Ministri[860].
- Promuovere la leadership femminile nelle imprese dei Paesi del G20, nel corso del 2021 nell'ambito della Presidenza italiana del G20 attraverso un Progetto finalizzato ad assicurare lo sviluppo dell'iniziativa "Empower"; l'azione è finalizzata alla organizzazione in sicurezza delle previste riunioni ed eventi di alto livello, la predisposizione di documentazione e ricerche, la costituzione e rafforzamento della rete degli "Advocates"[861].
- Organizzare la prima Conferenza ministeriale G20 sull'empowerment femminile del 26 agosto 2021 di Santa Margherita Ligure con l'obiettivo di realizzare un confronto tra i Ministri responsabili per le pari opportunità dei Paesi G20, rappresentati della società civile e del mondo delle imprese per definire un'agenda trasformativa globale sull'empowerment femminile[862].

[860] Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Riquadro III.IV di questa Relazione.
[861] Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Riquadro I.VI.I di questa Relazione.
[862] Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Riquadro I.VI.I di questa Relazione.

Il **Ministero dell'economia e delle finanze** ha indicato una nuova iniziativa intrapresa nel 2021

- Implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali e Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista o come donatore.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha richiamato interventi relativi al:

- Supporto al Ministro per la definizione di politiche in materia di pari opportunità attraverso il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (artt. 8 e 10 d. lgs. n. 198/2006).

Il Ministero della Giustizia nel 2021 ha indicato un intervento nuovo attraverso l'azione di Miglioramento dell'accoglienza di madre e bambino presso strutture esterne al circuito detentivo (case-famiglia e case alloggio residenziali).

È stato indicato inoltre un intervento per la Prevenzione e contrasto della violenza di genere ai sensi della Legge 178/2020; l'obiettivo riguarda la predisposizione di una procedura di selezione per l'individuazione di professionalità psicologiche esperte nel trattamento intensificato cognitivo comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne. L'azione di intervento mira a porre l'attenzione dell'Amministrazione alle concrete possibilità di evoluzione delle procedure di trattamento e di osservazione della personalità degli autori di reati a sfondo sessuale.

Il Ministero dell'Interno ha indicato un nuovo obiettivo relativo alla Realizzazione di n.16 posti letto con bagno in camera presso la palazzina B piano terra - la Direzione centrale per la formazione – Capannelle[863].

Il Ministero della Salute ha evidenziato le seguenti azioni intraprese:

- Disporre sull'intero territorio nazionale di un Programma di formazione a distanza (FAD) aggiornato e già sperimentato 2015 -2017, rivolto agli operatori socio-sanitari dei Pronto Soccorso, al fine di consentire loro di intercettare e far emergere i casi di violenza e, quindi, attuare una più tempestiva e puntuale gestione della vittima di violenza di genere. Il Programma FAD è stato ampliato ai PS di tutte le Regioni e Province Autonome, con una partecipazione di oltre il 96 per cento del totale;
- Mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del Problem Based Learning – competence oriented, rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) da rivolgere a operatori che insistono negli ambiti territoriali delle UUOO coinvolte nel Progetto ed in un percorso specifico per la "formazione di formatori" individuati nelle singole ASL partecipanti che, a loro volta, attraverso i Piani Formativi Aziendali, potranno trasmettere in maniera capillare le competenze acquisite al personale socio-sanitario. Tale Modello formativo sarà, pertanto, uno strumento per migliorare l'uso di Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, con particolare riguardo agli effetti del COVID-19.

Nel 2021 è proseguito l'impegno di alcune amministrazioni in interventi già segnalati nel 2020 (Tavola 5.3.4.2). I principali per la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** sono stati:

- La disponibilità del fondo unico a sostegno del movimento sportivo italiano per le atlete per il sostegno economico alla maternità, che ha permesso loro di usufruire di un contributo per 10 mesi durante il periodo di gravidanza.

[863] L'intervento sembrerebbe configurarsi tra quelli relativi alle politiche del personale dell'amministrazione.

- Potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali durante la pandemia da Covid-19 attraverso l'erogazione ai Comuni somme destinate a potenziare o introdurre centri estivi diurni, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine, di cui dell'art. 63 del decreto-legge 73/2021, per iniziative da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2021, anche in collaborazione con enti pubblici e privati;
- Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico EduCare del 10 giugno 2020 per il finanziamento di progetti di educazione non formale e informale e di attività ludiche per l'empowerment dell'infanzia e dell'adolescenza;
- Contributo volontario della rete Mednet - Gruppo Pompidou del Consiglio d'Europa; 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.
- Promozione di un'azione di informazione e formazione rivolta a tutti i dipendenti pubblici, anche attraverso il coinvolgimento delle amministrazioni, sul tema del contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere, insieme ad un'azione di rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle P.A. attraverso la costituzione di un apposito network nazionale secondo le indicazioni contenute nella Direttiva n. 2/2019 in materia di pari opportunità e attraverso una Convenzione del 2 agosto 2019, inoltre viene prevista la realizzazione di un portale dedicato.
- "STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro. L'obiettivo è di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva è stato pubblicato l'Avviso "STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro, per il finanziamento di progetti volti a realizzare attività di carattere educativo nelle materie STEM.

  Le competenze nelle materie STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics) rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese. Pertanto, al fine di incoraggiarne lo studio, in particolar modo da parte delle bambine e delle ragazze, incentivando al contempo la ripresa delle attività educative, fortemente limitate nel corso delle prime fasi dell'emergenza sanitaria da COVID-19, il Dipartimento per le pari opportunità (anche sulla base dei positivi risultati degli Avvisi del 19 dicembre 2016 e del 30 gennaio 2018 "In estate si imparano le STEM"), ha inteso realizzare una nuova offerta di percorsi di approfondimento rivolti a bambine/i e ragazze/i, dell'età compresa dai 4 ai 19 anni, sulle seguenti materie: matematica, cultura scientifica e tecnologica, finanziaria, informatica e coding.
  Lo scopo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica.
  Nel corso del 2021 sono continuate le attività di carattere amministrativo-contabile volte a erogare i finanziamenti ai beneficiari. Nel contempo a seguito della decisione dell'autorità politica di assegnare ulteriori risorse (pari a 4 milioni) sul medesimo Avviso Stem2020 sono stati avviati i lavori del Comitato ex art. 8 del medesimo Avviso riguardante i progetti pervenuti. L'elenco finale dei nuovi beneficiari è stato definito nel 2022.
- Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Rilancio" (art. 105 bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico "per le donne in condizione di maggiore vulnerabilità" e con lo

scopo di "favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà".

Nel corso del 2021 sono continuate le attività per la definizione del nuovo DPCM di riparto delle risorse dedicate al reddito di libertà il cui procedimento si è concluso nel 2022 comprendendo le risorse riferite al biennio 2021-2022.
Inoltre, in data 3 dicembre 2020 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federcasse), l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, per l'avvio del progetto "Microcredito di libertà". Si tratta di una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione anche economica accedendo al microcredito d'impresa o al microcredito sociale.
In data 10 novembre 2021 è stato stipulato, tra il Dipartimento e l'Ente Nazionale per il Microcredito, un Accordo di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 per l'attuazione del Protocollo d'intesa per il Microcredito di libertà per l'emancipazione delle donne che hanno subito violenza sottoscritto in data 3 dicembre 2020.

- Ripartizione del Fondo finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte e iscritti all'assicurazione obbligatoria di cui all'articolo 7 della legge 3 dicembre 1999, n. 493, con particolare riguardo all'acquisizione di competenze digitali, funzionali all'inserimento lavorativo e alla valorizzazione delle attività di cura. Con decreto del 16 dicembre 2020 del Ministro per le pari opportunità e la famiglia sono stati stabiliti i criteri e le modalità di riparto del Fondo volto al finanziamento di corsi di formazione e nel corso del 2021 sono proseguite le attività istruttorie volte alla definizione del testo dell'Avviso per la selezione dei progetti volti alla formazione personale di tali soggetti;

- Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio: l'intervento 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 permette al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche 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;

- Utilizzo della Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, finalizzata a facilitare l'accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica: 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[864].

- 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: Il progetto ha come obiettivo generale il miglioramento della 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. L'intervento consentirà, 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.
- Numero di pubblica utilità 1522: l'obiettivo è di 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[865].
- Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2021, di cui all'articolo 5-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119: l'obiettivo di tale intervento è di 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".
- Avviso per il finanziamento di interventi urgenti per il sostegno alle misure adottate dalle Case rifugio e dai Centri Antiviolenza in relazione all'emergenza sanitaria da COVID 19 con l'obiettivo di fornire ai soggetti titolari di centri antiviolenza e case rifugio nuovi strumenti

[864] Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Riquadro I.II.VIII di questa Relazione.
[865] Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Riquadro I.VII.I di questa Relazione.

per continuare a garantire il sistema di accoglienza e di alloggio delle vittime di violenza in condizioni di sicurezza sanitaria.

- 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, il fine è l'attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016).
- Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali al fine di 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;
- Interventi volti al recupero degli uomini autori di violenza: il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza. Per la prima annualità, l'Avviso ha carattere sperimentale ed è volto al rafforzamento di programmi di intervento di carattere preventivo e di trattamento per uomini già autori di violenza o potenziali tali, anche al fine di prevenire l'eventuale recidiva, per favorire l'adozione di comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali.

  Per la seconda annualità sono proseguite le attività da parte della Commissione istituita ai sensi dell'Avviso pubblicato in data 23 dicembre 2020 per la selezione dei progetti presentati entro il termine del 20 aprile 2021 da parte delle regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Il **Ministero dell'Economia e delle finanze** nel 2021 ha proseguito con i seguenti interventi:

- Adeguamento infrastrutturale di alloggi e servizi igienici eseguiti presso:

  - Comando Tutela Economia e Finanza;
  - Comando Regionale Puglia;
  - Comando Regionale Friuli-Venezia Giulia;
- Lavori di manutenzione infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo:

  - Quartier Generale;
  - Comando Operativo Aeronavale;
  - Comando Regionale Trentino-Alto Adige;
  - Comando Regionale Emilia Romagna;
  - Comando Regionale Molise;
  - Comando regionale Basilicata;
- Lavori di manutenzione infrastrutturale eseguiti presso la Scuola Alpina di Predazzo[866].

Il Ministero dello Sviluppo economico ha proseguito con i seguenti interventi:

[866] Gli interventi sembrerebbero collocarsi tra quelli relativi alle politiche del personale dell'amministrazione.

- Azioni positive per l'imprenditoria femminile: 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".

  Le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo a sostegno dell'impresa femminile vengono attualizzate anche con il contributo del **Comitato impresa donna, che la Legge di Bilancio per il 2021 ha istituito presso il Ministero dello sviluppo economico**[867].

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali:

- Attività della Consigliera nazionale di parità e della rete delle consigliere territoriali di parità (artt. 12-20 e 36-37 del decreto legislativo. n. 198/2006) per ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo, anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro;
- È proseguito l'intervento di Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale, in particolare nel Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali[868] viene posta particolare attenzione alla lotta alla povertà soprattutto a garanzia dell'infanzia.
- Implementazione infrastrutturale, volta a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con aggiornamenti costanti e la reingegnerizzazione dei sistemi applicativi, con il potenziamento della connettività, anche wireless, per renderli accessibili a tutti anche dall'esterno, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie implementate e con lo sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza sulle VDI per garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi[869].

Il Ministero della giustizia:

in continuità con il 2020, ha segnalato la prosecuzione delle iniziative volte alla tutela della maternità per le detenute madri e alla protezione dei minori presenti negli Istituti Penitenziari attraverso gli I.C.A.M. Istituti a custodia attenuata per detenute madri Sezioni nido di Istituti penitenziari femminili: L'inserimento in tali Istituti è previsto dalla legge 62/2011, riguarda la Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni oltre che per le madri, anche per i padri che esercitano il ruolo genitoriale nell'ipotesi di assenza/impossibilità del partner. Per le sezioni nido: Tutela delle detenute madri impossibilitate all'inserimento in ICAM e case-famiglia protette; protezione della prole sino a 3 anni.

Il Ministero degli affari esteri ha proseguito con i seguenti interventi:

[867] Per un'analisi di maggior dettaglio dell'attività del Comitato si rinvia al capitolo 3 della presente Relazione.

[868] https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Piano-Nazionale-degli-Interventi-e-dei-Servizi-Sociali-2021-2023.pdf . Questo intervento era stato oggetto di ricognizione nel bilancio di genere 2020 e considerato tra quelli sensibili al genere

[869] L'intervento sembrerebbe collocarsi tra quelli relativi alle politiche del personale dell'amministrazione

- "Centro estivo" per conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
- "Asilo nido" In un'ottica di razionale utilizzo delle risorse e di massima funzionalità, particolare attenzione è destinata ai servizi sociali (baby-parking, asilo nido), nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare[870].

Realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del quarto **piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, riguardante "le donne, la pace e la sicurezza", e delle conseguenti risoluzioni, incluse le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione del piano, la formazione nel settore della mediazione e della prevenzione dei conflitti**[871] e delle risoluzioni successive per "Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; Sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; Sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di "Donne, Pace e Sicurezza".

Il **Ministero dell'Istruzione** ha emanato un Bando prot. n. 1552 del 04.11.2020 destinato alle istituzioni scolastiche per ridurre la diseguaglianza di genere tra i giovani. Si tratta di progetti per educare e sensibilizzare studenti e studentesse sul tema della violenza di genere e per acquisire capacità e competenze per affrontare i cambiamenti della società e del mondo del lavoro nel futuro.

Il **Ministero della difesa** ha continuato l'azione migliorativa del Benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini sia donne[872].

Il **Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali** ha continuato con interventi per la Valorizzazione dell'imprenditoria femminile; inoltre, il Decreto Sostegni bis, convertito in legge 23 luglio 2021, n. 106, estende la misura "Più Impresa" anche all'imprenditoria femminile. L'intervento è dedicato ai giovani e alle donne senza limiti di età che intendono subentrare nella conduzione di un'azienda agricola o che sono già attivi in agricoltura da almeno 2 anni e intendono migliorare la competitività della loro impresa[873] .

Il **Ministero della cultura** [874] ha proseguito la sua azione nel rispetto della Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali: ai sensi dell'art. 1 comma 11 del DM 19/12/2014 n. 5625, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di

[870] Gli interventi sembrerebbero collocarsi tra quelli relativi alle politiche del personale dell'amministrazione.

[871] Sul tema Women Peace and Security-WPS, il Consiglio di Sicurezza ha adottato altre risoluzioni successive alla 1325, in particolare: n. 1820 (2008), n. 1888 e n. 1889 (2009) sulla violenza sessuale in situazioni di conflitto armato; n. 1960 (2010) sullo sviluppo di un sistema di *accountability*, con cui si è prevista la pubblicazione delle liste degli autori di reato; n. 2106 (2013) che chiarisce e rafforza il ruolo del sistema onusiano nel prevenire e rispondere alla violenza sessuale nei conflitti armati; n. 2122 (2013) che rafforza le misure che consentono alle donne di partecipare alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, riconosce la necessità di un'analisi d'impatto dei conflitti armati sulle donne, chiede ai leader delle missioni di *peacekeeping* delle Nazioni Unite di effettuare valutazioni sulle violazioni dei diritti umani e degli abusi di donne nei conflitti armati e nelle situazioni di post conflitto, incoraggia i paesi che contribuiscono alle missioni ad aumentare la percentuale di donne nelle forze armate e nelle forze di polizia, sottolinea la necessità di eliminare gli ostacoli che impediscono l'accesso delle donne alla giustizia in situazioni di conflitto o post conflitto.

[872] L'intervento sembrerebbe collocarsi tra quelli relativi alle politiche del personale dell'amministrazione

[873] https://www.ismea.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9406

[874] Con il DECRETO-LEGGE 1° marzo 2021, n. 22 Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri. (21G00028) (GU Serie Generale n.51 del 01-03-2021) Art.6 Comma 1 Il "Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo" è ridenominato "Ministero della cultura": Entrata in vigore del provvedimento: 02/03/2021

pari opportunità fra uomini e donne inoltre ha segnalato l'iniziativa "L'Arte per la prevenzione e la ricerca" – giornata di prevenzione con l'intento di promuovere il proprio contributo e il proprio sostegno alla prevenzione e alla ricerca, sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori del seno.

Il Ministero della salute ha proseguito con le seguenti azioni:

1. Promozione, anche in relazione agli aspetti affettivi ed emozionali, della salute sessuale e prevenzione della trasmissione di infezioni sessualmente trasmesse nei giovani attraverso lo sviluppo di un modello di intervento educativo da attuare nelle scuole secondarie. Adattamento di un pacchetto di strumenti didattici e di un documento tecnico sviluppato per un precedente progetto ad un target di studenti e studentesse della scuola secondaria di II grado. L'obiettivo del progetto è di promuovere, anche in relazione agli aspetti affettivi ed emozionali, la salute sessuale e di prevenire la trasmissione di infezioni sessualmente trasmesse nei giovani attraverso lo sviluppo di un modello di intervento educativo da attuare nelle scuole secondarie. Adattamento di un pacchetto di strumenti didattici e di un documento tecnico sviluppato per un precedente progetto ad un target di studenti e studentesse della scuola secondaria di II grado
2. Erogazione dello stanziamento del Ministero della Salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni; l'intervento ha l'obiettivo di trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, per mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità degli operatori sanitari di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.

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, e poi rinnovata, per ampliare la base conoscitiva ai fini della redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato. La convenzione ha permesso la costruzione di indicatori per l'analisi, il monitoraggio e la valutazione della spesa e l'utilizzo dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "*Visitinps Scholars*" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere.

Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2021 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Avviso pubblico per il finanziamento di progetti afferenti le politiche per la famiglia, del 28.12.2017, Linea di intervento A** Impegni di spesa nel 2021 euro 12.726,05 a titoli di Reiscrizione in bilancio per l'erogazione della II tranche di finanziamento per le proposte progettuali di cui alla Linea di intervento A dell'Avviso: "Conciliazione dei tempi di vita tra famiglia e lavoro". Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858/PG 20 CAP MEF 2102, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Finanziare progetti che rendano maggiormente compatibili, per i lavoratori con carichi di cura, la sfera lavorativa con quella familiare, che promuovano luoghi di lavoro a misura di famiglia, lavorando sugli spazi e sui servizi offerti dal datore di lavoro. Le soluzioni/strumenti proposti devono produrre un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura, anche attraverso il superamento degli stereotipi tradizionali, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Sperimentazione su scala nazionale dello standard "Family Audit"** Impegni di spesa nel 2021 Euro 140.000,00 a titoli di reiscrizione in bilancio per il saldo dell'Accordo di collaborazione con la Provincia autonoma di Trento del 4 dicembre 2014 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858, PG 20 CAP MEF 2102, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Diffondere su scala nazionale la certificazione Family Audit, di proprietà della provincia Autonoma di Trento, tesa a ridurre le disparità di genere e ad introdurre nei luoghi di lavoro politiche per la conciliazione famiglia-lavoro.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Trasferimento finanziario alle Regioni per favorire la natalità** Impegni di spesa nel 2021 Euro 25.650.445,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858, PG 01 CAP MEF 2102, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	A seguito dell'adozione del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2021 del 24 giugno 2021, trasferimento risorse alle Regioni per il finanziamento di interventi di competenza regionale e degli enti locali volti alla prosecuzione di iniziative destinate a favorire la natalità, anche con carattere di innovatività rispetto alle misure previste a livello nazionale, o di continuità dei progetti già attivati sui territori, anche tenuto conto dei nuovi bisogni legati all'emergenza del COVID-19.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2021 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**#Conciliamo** Impegni di spesa nel 2021 euro 73.868.408,85 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858, Fondo per le politiche della famiglia, PG 30 CAP MEF 2102	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico #Conciliamo pubblicato in data 8 novembre 2019 per il finanziamento di progetti volti a sostenere interventi di welfare aziendale, che consentano ai datori di lavoro di sviluppare azioni in favore dei propri lavoratori al fine di assecondare i loro bisogni di conciliazione e quelli delle loro famiglie
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Educare insieme** Impegni di spesa nel 2021 euro 14.857.170,18 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858, PG 30 CAP MEF 2102, stanziamento del bilancio a decorrere	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico Educare insieme del 30 dicembre 2020 per il contrasto della povertà educativa e il sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Legge 285/97 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza** Impegni di spesa nel 2021 euro 6.321.047,11 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 535, PG 01 CAP MEF 2119, stanziamento del bilancio a decorrere	Finanziamento dell'attuazione delle misure di cui alla legge 285/97, in favore del Comune di Bologna la quota relativa all'annualità 2019 ed in favore del Comune di Milano per le quote relative alle annualità 2018 e 2019.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2021 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza** Impegni di spesa nel 2021 euro 5.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 530/PG 01 CAP MEF 2147, stanziamento di bilancio a decorrere	Somme da destinare all'Istituto degli innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione stipulato con l'Istituto degli Innocenti in data 12 gennaio 2021, in attuazione dell'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, come modificato dall'articolo 32 del decreto-legge n.162 del 2019, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n.8.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Attività destinate alla stesura della Strategia Nazionale per la parità di genere** Impegni di spesa nel 2021 Euro 97.526,80 Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità", stanziamento limitato fino al 2021	Nel corso della Conferenza sulla parità di genere dell'8 marzo 2021, presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia e alla presenza di ministri, rappresentanti di istituzioni e dell'associazionismo di settore, è stata annunciata la proposta di presentare la prima Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026 nel corso del 2021, ovvero il primo documento strategico in Italia dedicato alla parità di genere, in linea con la Comunicazione recante "Strategia sulla parità di genere 2020-2025" dell'Unione europea di marzo 2020. Per addivenire alla definizione della Strategia nazionale si è ritenuto necessario coinvolgere, tramite un'attività di consultazione, tutti gli attori: governo, enti territoriali, istituzioni e società civile. All'esito dei lavori dei Tavoli, è stata elaborata una prima bozza di Strategia sulla parità di genere articolata su 5 ambiti. Accanto gli ambiti prioritari, sono state indentificate una serie di misure trasversali, abilitanti rispetto all'intera Strategia e misure concernenti le cinque priorità strategiche. Successivamente a predetta fase di consultazione con il mondo associativo, e nella prospettiva di sottoporre il documento strategico all'approvazione del Consiglio dei ministri, sono organizzati due incontri, presieduti dall'Autorità politica. Sulla base dei contributi pervenuti, si è proceduto alla stesura finale della Strategia per la parità di genere 2021-2026 che è stata oggetto di informativa da parte della Ministra per le pari opportunità in data 5 agosto 2021 sia in Conferenza Unificata che al Consiglio dei Ministri. Per la stesura e il coordinamento della documentazione pervenuta ci si è avvalsi di un servizio di supporto tecnico da parte di una società specializzata.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Progetto "G20 CEO4empower"** Impegni di spesa nel 2021 87.000,00 € Capitolo 493 pg 1 Capitolo MEF 2108 Stanziamento limitato fino al 2022	Progetto finalizzato ad assicurare lo sviluppo dell'iniziativa "Empower", dedicata alla promozione della leadership femminile nelle imprese dei Paesi del G20, nel corso del 2021 nell'ambito della Presidenza italiana del G20 al fine di assicurare l'organizzazione delle previste riunioni ed eventi di alto livello, la predisposizione di documentazione e ricerche, la costituzione e rafforzamento della rete degli "Advocates", chiamati a promuovere la leadership femminile nel settore delle imprese nei 20 Paesi.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2021 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Conferenza ministeriale G20 sull'empowerment femminile** Impegni di spesa nel 2021 euro 73.200,00 Capitolo 493 pg 1 Capitolo MEF 2108	Organizzazione della prima Conferenza ministeriale G20 sull'empowerment femminile del 26 agosto 2021 di Santa Margherita Ligure con l'obiettivo di realizzare un confronto tra i Ministri responsabili per le pari opportunità dei Paesi G20, rappresentati della società civile e del mondo delle imprese per definire un'agenda trasformativa globale sull'empowerment femminile
Ministero dell'economia e delle finanze	Dipartimento del Tesoro / Direzione Rapporti Finanziari Internazionali / (cap. 7175 e 7179)	**Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali** Impegni di spesa nel 2021 euro 235.324.058,35 Capitolo 7175, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali, Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.
Ministero dell'economia e delle finanze	Dipartimento del Tesoro / Direzione Rapporti Finanziari Internazionali / (cap. 7175 e 7179)	**Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo** Impegni di spesa nel 2021 euro 42.946.620,97 Capitolo 7179	Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali e Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2021 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali	**Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (artt. 8 e 10 d. lgs. n. 198/2006)** Impegni di spesa nel 2021: 0 Capitolo 5062 Stanziamento di bilancio limitato al 2021.	Supporto al Ministro per la definizione di politiche in materia di pari opportunità
Ministero della giustizia	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria / Direzione Generale Detenuti e Trattamento	**Miglioramento dell'accoglienza di madre e bambino presso strutture esterne al circuito detentivo (case famiglia e case alloggio residenziali). Gestione fondo triennale** Impegni di spesa nel 2021 Euro 1.500.000,00 Cap. 1770 p.g. 1, stanzianziamento limitato fino al 2023	Miglioramento dell'accoglienza di madre e bambino presso strutture esterne al circuito detentivo (case famiglia e case alloggio residenziali). Gestione fondo triennale
Ministero della giustizia	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria / Direzione Generale Detenuti e Trattamento	**Prevenzione e contrasto della violenza di genere – Legge 178/2020 *** Impegni di spesa nel 2021 euro 942.615,33 cap. 1766 p.g. 04	Predisposizione di una procedura di selezione per l'individuazione di professionalità psicologiche esperte nel trattamento intensificato cognitivo comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne.
Ministero dell'interno	Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	**Realizzazione di n.16 posti letto con bagno in camera presso la palazzina B piano terra -la Direzione centrale per la formazione - Capannelle.** Impegni di spesa nel 2021 euro 220.909,58 cap. 7302/6	Realizzazione di n.16 posti letto con bagno in camera presso la palazzina B piano terra - la Direzione centrale per la formazione - Capannelle.

(*) Interventi indicati dalle Amministrazioni come Politiche settoriali (scheda D del Q2) ma si ritiene più opportuno inserirli tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

(Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2021 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero della salute	Direzione generale della prevenzione sanitaria	**Implementazione di un programma di formazione a distanza (FAD) per operatori sociosanitari dei Pronto Soccorso italiani, mirato alla prevenzione ed al contrasto della violenza di genere (CUP I85B18001620005)** Impegni di spesa nel 2021 euro 5.091,32 (sul finanziamento totale di € 120.000,00 tra il 2019 e il 2021) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio 4100 PG 39, l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio limitato al 2021	Disporre sull'intero territorio nazionale di un Programma FAD aggiornato e già sperimentato 2015 -2017, rivolto agli operatori socio-sanitari dei PS, al fine di consentire loro di intercettare e far emergere i casi di violenza e, quindi, attuare un più tempestivo e puntuale management della persona vittima di violenza di genere. Il Programma FAD è stato ampliato ai PS di tutte le Regioni e Province Autonome, con una partecipazione di oltre il 96% del totale.
Ministero della salute	Direzione generale della prevenzione sanitaria	**Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, attraverso la formazione di operatrici e operatori di area sanitaria e socio-sanitaria con particolare riguardo agli effetti del COVID-19 (#IpaziaCCM2021) (CUP D49J21014390001).** Impegni di spesa nel 2021 euro 120.000 (Prima tranche del 30%, sul finanziamento totale di € 400.000,00 tra il 2021 e il 2023) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio 4393 PG 01 Progetto CCM – Area Progettuale, l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio limitato fino al 2023	Mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del Problem Based Learning – competence oriented, rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) da rivolgere a operatori che insistono negli ambiti territoriali delle UUOO coinvolte nel Progetto ed in un percorso specifico per la "formazione di formatori" individuati nelle singole ASL partecipanti che, a loro volta, attraverso i Piani Formativi Aziendali, potranno trasmettere in maniera capillare le competenze acquisite al personale socio-sanitario. Intorno al Modello formativo sarà, pertanto, possibile aggregare le conoscenze e le competenze di operatrici e operatori dell'area sanitaria e socio-sanitaria dei servizi territoriali, per intercettare precocemente le vittime, applicare sistematicamente i corretti protocolli e percorsi dedicati, costruire reti interdisciplinari, garantire equità di cura, diffondere la cultura della non violenza, facilitare lo scambio di buone prassi (comunità di pratica).

Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Sport	**Sostegno alla maternità delle atlete** Impegni di spesa nel 2021 EURO 142.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 846 – p.g.1 - PCM CAP. MEF 2154, stanziamento del bilancio a decorrere dal 2018	Al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.10 mensilità.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**Potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali durante la pandemia da covid-19.** Impegni di spesa nel 2021 euro 135.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858/PG 4 CAP MEF 2102, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Erogare ai Comuni somme destinate a potenziare o introdurre centri estivi diurni, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine, di cui dell'art. 63 del decreto legge 73/2021, per iniziative da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2021, anche in collaborazione con enti pubblici e privati
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche della famiglia	**EduCare** Impegni di spesa nel 2021 euro 1.141.295,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 858, PG 30 CAP MEF 2102, stanziamento del bilancio a decorrere	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico EduCare del 10 giugno 2020 per il finanziamento di progetti di educazione non formale e informale e di attività ludiche per l'empowerment dell'infanzia e dell'adolescenza

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Politiche antidroga	**Contributo volontario della rete Mednet - Gruppo Pompidou del Consiglio d'Europa** Impegni di spesa nel 2021 EURO 120.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio CAP. PCM 773 P.G. 1 CAP MEF 2113, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Tale intervento prevede, oltre ad altri obiettivi connessi allo sviluppo di osservatori sulle tossicodipendenze, anche quello di sensibilizzazione ad integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Funzione pubblica	**Convenzione del 2 agosto 2019 per il supporto tecnico e amministrativo per la realizzazione di azioni di formazione e informazione rivolte ai dipendenti pubblici e di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia** Impegni di spesa nel 2021 Impegno pluriennale n. 12818/2019 per complessivi € 400.000,00, di cui: - E.F. 2019: € 80.000,00; - E.F. 2020: € 240.000,00; - E.F. 2021: € 80.000,00. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Cap. 0408, P.G. 1 Cap MEF 2120, stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Promuovere un'azione di informazione e formazione rivolta a tutti i dipendenti pubblici, anche attraverso il coinvolgimento delle amministrazioni, sul tema del contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere, insieme ad un'azione di rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle P.A. attraverso la costituzione di un apposito network nazionale secondo le indicazioni contenute nella Direttiva n. 2/2019 in materia di pari opportunità. Realizzazione di un portale dedicato.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**"STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro** Impegni di spesa nel 2021 Euro Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Stanziamento limitato fino al 2021	Con l'obiettivo di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva è stato pubblicato l'Avviso "STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro, per il finanziamento di progetti volti a realizzare attività di carattere educativo nelle materie STEM. Le competenze nelle materie STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics) rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese. Pertanto, al fine di incoraggiarne lo studio, in particolar modo da parte delle bambine e delle ragazze, incentivando al contempo la ripresa delle attività educative, fortemente limitate nel corso delle prime fasi dell'emergenza sanitaria da COVID-19, il Dipartimento per le pari opportunità (anche sulla base dei positivi risultati degli Avvisi del 19 dicembre 2016 e del 30 gennaio 2018 "In estate si imparano le STEM"), ha inteso realizzare una nuova offerta di percorsi di approfondimento rivolti a bambine/i e ragazze/i, dell'età compresa dai 4 ai 19 anni, sulle seguenti materie: matematica, cultura scientifica e tecnologica, finanziaria, informatica e coding. Lo scopo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica. Nel corso del 2021 sono continuate le attività di carattere amministrativo-contabile volte a erogare i finanziamenti ai beneficiari. Nel contempo a seguito della decisione dell'autorità politica di assegnare ulteriori risorse (pari a 4 milioni) sul medesimo Avviso Stem2020 sono stati avviati i lavori del Comitato ex art. 8 del medesimo Avviso riguardante i progetti pervenuti. L'elenco finale dei nuovi beneficiari è stato definito nel 2022.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza** Impegni di spesa nel 2021 Euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 4 "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità", stanziamento limitato fino al 2022	Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Rilancio" (art. 105 bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e con lo scopo di «favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà». Nel corso del 2021 sono continuate le attività per la definizione del nuovo DPCM di riparto delle risorse dedicate al reddito di libertà il cui procedimento si è concluso nel 2022 comprendendo le risorse riferite al biennio 2021-2022.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Ripartizione del Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi** Impegni di spesa nel 2021 Euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Cap. 2089 "Somme da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il Fondo per la formazione personale delle casalinghe" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 5 "Somme destinate al Fondo per la formazione delle casalinghe" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità, stanziamento limitato fino al 2022	Con decreto del 16 dicembre 2020 del Ministro per le pari opportunità e la famiglia sono stati stabiliti i criteri e le modalità di riparto del Fondo volto al finanziamento di corsi di formazione, mediante un avviso pubblico a cura del Dipartimento per le pari opportunità. L'intervento è finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico. Nel corso del 2021 sono proseguite le attività istruttorie volte alla definizione del testo dell'Avviso per la selezione dei progetti volti alla formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi vale a dire di coloro che svolgono attività nell'ambito domestico, in via prioritaria delle donne, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte e iscritti all'assicurazione obbligatoria di cui all'articolo 7 della legge 3 dicembre 1999, n. 493, con particolare riguardo all'acquisizione di competenze digitali, funzionali all'inserimento lavorativo e alla valorizzazione delle attività di cura. L'Avviso è stato pubblicato in data 15 dicembre 2021 (con termine 31 marzo 2022)

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Progetto Microcredito di Libertà – Accordi con ENM e Caritas** Impegni di spesa nel 2021 153.232,20 (quota a carico del bilancio per la prima annualità) Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" 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" piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità", stanziamento fino al 2021	In data 3 dicembre 2020 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federcasse), l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, per l'avvio del progetto "Microcredito di libertà". Si tratta di una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione anche economica accedendo al microcredito d'impresa o al microcredito sociale. Per l'intervento, è prevista la creazione di un Fondo ad hoc, della consistenza di 3 milioni di euro a valere sul bilancio della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità. In data 10 novembre 2021 è stato stipulato, tra il Dipartimento e l'Ente Nazionale per il Microcredito, un Accordo di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 per l'attuazione del Protocollo d'intesa per il Microcredito di libertà per l'emancipazione delle donne che hanno subito violenza sottoscritto in data 3 dicembre 2020. Il valore dell'Accordo, per la durata di tre anni, è di euro 977.839,00, di cui euro 510.774,00 a carico del Dipartimento ed euro 467.065,00 a carico di ENM.
Presidenza del Consiglio dei ministri	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** Impegni di spesa nel 2021 Euro 15.064,44 Capitoli di spesa: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" e piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Stanziamento limitato fino al 2021	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.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	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.** Impegni di spesa 2021 Euro 6.500.000,00 Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI presso il Ministero dello sviluppo economico - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2021 è pari a 43 milioni di euro, stanziamento limitato fino al 2021	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.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**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.** Impegni di spesa nel 2021 Euro 50.301,87 su fondi di bilancio Euro 78.660,03 su fondi extra bilancio Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie Conto di contabilità speciale del DPO Fondi propri dei partner di progetto Stanziamento fino al 2021	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.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Numero di pubblica utilità 1522** Impegni di spesa nel 2021 Euro 522.015,84 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496, piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Stanziamento limitato fino al 2021	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.
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2021 , di cui all'articolo 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119** Impegni di spesa nel 2021 Euro 29.999.999,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496, piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Stanziamento a decorrere	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".

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Avviso per il finanziamento di interventi urgenti per il sostegno alle misure adottate dalle Case rifugio e dai Centri Anti violenza in relazione all'emergenza sanitaria da COVID 19** Impegni di spesa nel 2021 Euro 610.109,73 Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496, piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Stanziamento limitato fino al 2021	Fornire ai soggetti titolari di centri antiviolenza e case rifugio nuovi strumenti per continuare a garantire il sistema di accoglienza e di alloggio delle vittime di violenza in condizioni di sicurezza sanitaria
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Bando per il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale** Impegni di spesa nel 2021 Euro 16.788.288,44 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio , di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Stanziamento limitato fino al 2021	Attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali** Impegni di spesa nel 2021 Euro 453.137,61 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio , di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità", stanziamento limitato fino al 2021	Fornire alla pubblica amministrazione e a chi di competenza uno strumento di intervento sociale deputato ad affiancare le attività attinenti ai progetti di protezione sociale ex art.18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 attuati a livello territoriale
Presidenza del Consiglio dei ministri	Pari opportunità	**Avviso pubblico per gli interventi volti al recupero degli uomini autori di violenza** Impegni di spesa nel 2021 Euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 5 "Somme destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità", stanziamento a decorrere	Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza. Per la prima annualità, l'Avviso ha carattere sperimentale ed è volto al rafforzamento di programmi di intervento di carattere preventivo e di trattamento per uomini già autori di violenza o potenziali tali, anche al fine di prevenire l'eventuale recidiva, per favorire l'adozione di comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali. Per la seconda annualità sono proseguite le attività da parte della Commissione istituita ai sensi dell'Avviso pubblicato in data 23 dicembre 2020 per la selezione dei progetti presentati entro il termine del 20 aprile 2021 da parte delle regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero dell'economia e delle finanze	Guardia di Finanza	**Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo** Impegni di spesa nel 2021 - euro 6.885,02 € (7823/01); - euro 70.567,54 (7826/01); - euro 68.785,97 € (7852/01) Capitoli: - 7823/01; - 7826/01; - 7852/01. stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Adeguamento infrastrutturale di alloggi e servizi igienici eseguiti presso: - Comando Tutela Economia e Finanza; - Comando Regionale Puglia; - Comando Regionale Friuli Venezia Giulia.
Ministero dell'economia e delle finanze	Guardia di Finanza	**Lavori di manutenzione infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo** Impegni di spesa nel 2021: euro 250.507,13 (4230/14); euro 27.930,97 (4264/14); euro 6.638,25 (4273/14); euro 32.223,10 (4230/18). Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio - 4230/14; - 4264/14; - 4273/14; - 4230/18. stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Interventi di manutenzione ordinaria eseguiti presso alloggi e servizi igienici dei seguenti Reparti: - Quartier Generale; - Comando Operativo Aeronavale; - Comando Regionale Trentino Alto Adige; - Comando Regionale Emilia Romagna; - Comando Regionale Molise; - Comando regionale Basilicata.
Ministero dell'economia e delle finanze	Guardia di Finanza	**Lavori di manutenzione infrastrutturale eseguiti presso la Scuola Alpina di Predazzo** Impegni di spesa nel 2021 euro 53.471,00 Capitolo 4230/14 stanziamento di bilancio limitato fino al 2021	Lavori di manutenzione ordinaria eseguiti presso gli impianti sportivi della Scuola Alpina di Predazzo.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero dello sviluppo economico	Direzione generale per gli i	**Legge 25 febbraio 1992, n. 215. Azioni positive per l'imprenditoria femminile.** Impegni di spesa 2021: Nessuno. 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: Inizialmente, le risorse stanziate a valere sul VI bando erano a valere sui seguenti capitoli: Cap 7420 pg.30 Cap. 7480 pg 5 Attualmente si tratta di somme in perenzione	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".
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali	**Attività della consigliera nazionale di parità e della rete delle consigliere territoriali di parità (artt. 12-20 e 36-37 del decreto legislativo. n. 198/2006)** Impegni di spesa nel 2021: Spesa per la copertura delle indennità delle consigliere di parità nazionali (effettiva e supplente) ai sensi del DM 22 dicembre 2015: - euro 10.000/annui per la consigliera nazionale effettiva; - euro 5.000/annui per la consigliera nazionale supplente Non vi sono stati finanziamenti per attività progettuali. Capitolo: Le attività delle consigliere e dei consiglieri nazionali (effettivi e supplenti) sono finanziate tramite un apposito fondo (art. 18 d. lgs 198/2006), finanziato per l'anno 2015 con risorse pari a euro 140.000 (art. 35, comma 2, d. lgs 151/2015) a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 107, legge 190/2014). Per gli anni successivi, invece, le relative risorse vengono attinte dal fondo di cui all'art. 47, comma 1, lett. d) della legge 144/1999. Il capitolo di riferimento è il 3971 della Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali. Le consigliere territoriali, invece, dipendono gestionalmente dagli enti locali che le designano, ove operano (regioni, province e città metropolitane). Stanziamento di bilancio limitato al 2021.	Ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo, anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Segretariato generale	**Conciliazione tempi vita – lavoro – Smart working** Impegni di spesa nel 2021: Risorse utilizzate dalle Direzioni generali alla gestione unificata delle spese comuni (DG Politiche del personale, innovazione organizzativa-UPD (spese per la sicurezza e simili) e DG Sistemi informativi, innovazione tecnologica del monitoraggio dati e delle comunicazione (spese per acquisto beni informatici).	Conciliazione tempi vita – lavoro – Smart working In considerazione del protrarsi dell'emergenza pandemica per tutto l'anno 2021, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha proseguito nell'applicazione dell'attività lavorativa in modalità agile in conformità ai provvedimenti emanati dal Governo nel corso dell'anno di riferimento. Tale modalità avviata nell'anno precedente e proseguita, quindi, per tutto l'anno 2021, ha consolidato l'efficacia dell'azione amministrativa consentendo, da un lato, di applicare le misure di distanziamento sociale e di limitazione della mobilità e dall'altro, di ridurre efficacemente le problematiche correlate alla necessità di gestire i figli minori. l'Amministrazione ha assunto i necessari provvedimenti per assicurare la continuità dell'azione amministrativa ed ha confermato lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per tutto il personale, definendo limiti e modalità coerenti con le disposizioni normative attraverso decreti del Segretario Generale. Sono proseguite le misure organizzative adottate nel 2021 per la realizzazione del lavoro agile, facendo riferimento ai requisiti essenziali che caratterizzano tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa: la possibilità di delocalizzare le attività assegnate senza che sia necessaria la continua presenza fisica nella sede abituale di lavoro; la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede abituale di lavoro.Sono stati garantiti tutti gli apparati informatici per garantire a tutti i dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile.
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	**Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale** Spesa complessiva nel 2021 euro 3.828.468.444 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio 3520 – 3530 – 3532 - 3519 – 3619 , stanziamento a decorrere	Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale Immigrazione e politiche di integrazione	**Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione positiva n. 3 del Piano Triennale Azioni Positive 2021- 2023** Impegni di spesa: L'azione non necessita di specifiche risorse	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 2021-2023. Per la maggior parte dell'annualità 2021, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stata assicurata la massima partecipazione del personale allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile quale forma di contenimento dell'emergenza, nel rispetto delle disposizioni del Segretariato Generale di questo Ministero. Tutto il personale in servizio ha aderito allo smart working e tutti hanno partecipato alle attività dell'ufficio. Si è, inoltre, prestata particolare attenzione alle esigenze delle dipendenti con figli piccoli con riguardo particolare a situazioni di quarantena che si sono verificate nel corso dell'anno.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Direzione generale Sistemi informativi, innovazione tecnologica, monitoraggio dati e comunicazione	**Implementazione VDI** Impegni di spesa nel 2021: euro 2.791.670,00 + Iva Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Capitolo 7821 pg 1 e 4 Capitolo 1746	Implementazione infrastrutturale, volta a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con aggiornamenti costanti e la reingegnerizzazione dei sistemi applicativi, con il potenziamento della connettività, anche wireless, per renderli accessibili a tutti anche dall'esterno, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie implementate e con lo sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza sulle VDI per garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi
Ministero della giustizia	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria / Direzione Generale Detenuti e Trattamento	**I.C.A.M. Istituti a custodia attenuata per detenute madri** **Sezioni nido di Istituti penitenziari femminili** Impegni di spesa nel 2021 Euro 300.595,42 Cap. 1761 p.g. 10 Stanziamento a decorrere	Per gli Icam: Attuazione della legge 62/2011. Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli Icam è previsto dalla legge 62/2011, oltre che per le madri, anche per i padri che esercitano il ruolo genitoriale nell'ipotesi di assenza/impossibilità del partner. Per le sezioni nido: Tutela delle detenute madri impossibilitate all'inserimento in ICAM e case famiglia protette; protezione della prole sino a 3 anni
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)	**CENTRO ESTIVO** Impegni di spesa euro 19.079,00, stanziamento di bilancio a decorrere Cap. 1306/01	Conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)	**ASILO NIDO** Impegni di spesa euro 614.736,89, stanziamento di bilancio a decorrere Cap. 1306/1	In un'ottica di razionale utilizzo delle risorse e di massima funzionalità, particolare attenzione è destinata ai servizi sociali (baby-parking, asilo nido), nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza (DGAP)	**Realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del quarto piano di azione nazionale adottato in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite su "Donne, pace e sicurezza" e delle risoluzioni successive.** Impegni di spesa nel 2021 euro 661.841,22, stanziamento di bilancio limitato fino al 2023 Cap. 3415 PG 9	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	Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico	**Bando prot. n. 1552 del 04.11.2020 destinato alle istituzioni scolastiche** Impegni di spesa nel 2021 euro 165.000,00 importo da erogare a saldo sui rendiconti presentati dalle istituzioni scolastiche. Il D.D. N. 1844 del 01/12/2020 messo a favore delle istituzioni scolastiche selezionate da apposita commissione è stato rimodulato con D.D. n, 2599 del 20/12/2021 per lo stesso importo, mediante variazione negativa , non utilizzato nel 2021 e mediante variazione in aumento per l'esercizio finanziario 2022.a.s Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio 2331/6 cap. 2331/6	Ridurre la diseguaglianza di genere tra i giovani

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero della difesa	Ufficio centrale del bilancio e degli affari finanziari	**Benessere del personale** Spesa complessiva nel 2021 euro 12.709,54 Capitolo 1165, stanziamento limitato fino al 2021	Nell'e.f. 2021, sono state attuate azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini sia donne.
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale - DIPEISR	**Valorizzazione dell'imprenditoria femminile** In data 1 aprile 2021 con il DM 152127 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 15.000.000,00 sulla contabilità speciale n. 6255-MIPAAF(EPF 2021). In data 15 dicembre 2021 con il DM 658230 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 13.500.000,00 sulla contabilità speciale n. 6255-MIPAAF(EPF 2020). Dalla contabilità speciale sono state trasferite risorse ad Ismea pari ad euro 1.905.707,07 Cap. 7723 pg. 1 "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura", l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio a decorrere	Valorizzazione dell'imprenditoria femminile
Ministero della cultura	Direzione generale organizzazione	**Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali.** Impegni di spesa nel 2021 Nessun maggiore onere di spesa	Ai sensi dell'art. 1 comma 11 del DM 19/12/2014 n. 5625, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2021 in continuità con il 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero della cultura	Direzione generale organizzazione	**Iniziativa "L'Arte pe la prevenzione e la ricerca" – giornata di prevenzione.**	L'iniziativa anche quest'anno intende promuovere il proprio contributo e il proprio sostegno alla prevenzione e alla ricerca, sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori del seno.
Ministero della salute	Direzione generale della prevenzione sanitaria	**Promozione, anche in relazione agli aspetti affettivi ed emozionali, della salute sessuale e prevenzione della trasmissione di infezioni sessualmente trasmesse nei giovani attraverso lo sviluppo di un modello di intervento educativo da attuare nelle scuole secondarie Adattamento di un pacchetto di strumenti didattici e di un documento tecnico sviluppato per un precedente progetto ad un target di studenti e studentesse della scuola secondaria di II grado** Spesa complessiva nel 2021 euro 70.905,00 Capitolo 4310 DGPRE: spese per l'attuazione di programmi e di interventi mirati per la lotta e la prevenzione delle infezioni da HIV e delle sindromi relative, ivi comprese le spese per rilevamenti e ricerche e per l'organizzazione di seminari e convegni sulla materia.	L'obiettivo del progetto è di promuovere, anche in relazione agli aspetti affettivi ed emozionali, la salute sessuale e di prevenire la trasmissione di infezioni sessualmente trasmesse nei giovani attraverso lo sviluppo di un modello di intervento educativo da attuare nelle scuole secondarie Adattamento di un pacchetto di strumenti didattici e di un documento tecnico sviluppato per un precedente progetto ad un target di studenti e studentesse della scuola secondaria di II grado
Ministero della salute	Direzione generale della prevenzione sanitaria	**Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni** Impegni di spesa nel 2021 euro 500.000,00 Capitolo 4385 PG 3, l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio a decorrere	Trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, con l'obiettivo principale di mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità degli operatori sanitari di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.5 Interventi sensibili al genere, ossia che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

In un'apposita sezione del questionario sulle politiche settoriali le amministrazioni hanno riportato gli interventi sensibili al genere attutati nel corso del 2021, ossia quelle misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Sebbene in aumento rispetto all'anno precedente, continuano ad essere relativamente poche le iniziative segnalate come sensibili al genere (Tavola 5.3.5.1), confermando una certa difficoltà da parte delle amministrazioni nella loro individuazione. Inoltre, le informazioni a corredo degli interventi non sempre consentono di comprendere se e come l'amministrazione tiene conto della dimensione del genere nell'effettiva realizzazione delle politiche elencate. Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione C del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

Il maggior numero di misure ritenute sensibili al genere è stato indicato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri.** In particolare, il Dipartimento per le politiche della famiglia ha riportato alcune iniziative già menzionate nel 2020:

- il supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate, ossia in contesti tipicamente nutriti di stereotipi di genere e altre disparità di genere;
- la convenzione con Consap al fine di favorire l'accesso al credito a famiglie con uno o più figli nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017, mediante rilascio di garanzie dirette, anche fidejussorie;
- il finanziamento del numero verde di pubblica utilità 114 Emergenza infanzia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico;
- il potenziamento delle rilevazioni statistiche in materia di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia nell'ambito dell'accordo di collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia - Dipartimento di Economia e l'Istituto Nazionale di Statistica;
- il sostegno delle adozioni internazionali mediante l'erogazione del rimborso delle spese sostenute dalle famiglie adottive italiane per l'adozione di uno o più minori stranieri concluse negli anni 2018-2019;
- il servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati pedofilia 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.

Ulteriori misure sono state indicate per la prima volta:

- il finanziamento di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale presentati da enti locali, istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, enti del terzo settore;
- la campagna di comunicazione istituzionale sul tema del cyberbullismo indirizzata a bambini e bambine, ragazzi e ragazze, famiglie;
- la stipula dell'Accordo di collaborazione con l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico INRCA (Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani), al fine di collaborare sui

temi dell'invecchiamento, promuovendo azioni e interventi in materia di invecchiamento attivo e inclusione sociale delle persone anziane;

- la stipula dell'Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti di Firenze, per la prosecuzione e l'implementazione delle attività inerenti il Servizio di informazione, promozione, consulenza, monitoraggio e supporto tecnico per la realizzazione di interventi per la promozione dei diritti e delle opportunità per l'infanzia e l'adolescenza. Tra le attività previste vi è la creazione di servizi educativi con conseguenti ricadute sui carichi di cura, la conciliazione tra vita professionale e privata e l'occupazione femminile;
- spese per l'esecuzione della Convenzione sulla protezione dei minori e sulla cooperazione in materia di adozione internazionale, stipulata a L'Aja il 29 maggio 1993. In particolare, è stato concesso un contributo economico per i costi sostenuti in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19 agli enti autorizzati che svolgono attività di supporto alle adozioni internazionali. Inoltre, è stata finanziata la quota per l'adesione a una serie di attività cui accedono le Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza dei minori nell'ambito della convenzione stipulata con il Servizio Sociale Internazionale (SSI) in data 17 dicembre 2020. La convenzione prevede che il SSI fornisca informazioni sui Paesi di origine attinenti alle questioni di genere che possono avere ricadute sui nuclei familiari affidatari/adottivi.

Anche la Struttura di missione per la valorizzazione degli anniversari nazionali e della dimensione partecipativa delle nuove generazioni, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, ha segnalato diversi interventi sensibili al genere quali:

- il *Contest* per la selezione e valutazione delle iniziative finalizzate alla promozione del talento e della creatività giovanile ai fini della celebrazione dell'anniversario dei 150 anni di Roma Capitale d'Italia, con l'obiettivo di diffonderne la storia, il patrimonio sociale, artistico e culturale, le realtà e le dinamiche sociali;
- la commemorazione del centenario della traslazione del Milite Ignoto: un programma di interventi e iniziative finalizzate a promuovere i valori e il significato profondo dei personaggi, degli eventi e della memoria, rafforzando il grado di consapevolezza, coinvolgimento e partecipazione delle giovani generazioni, anche mediante il ricorso alla digitalizzazione, alle nuove tecnologie, ai linguaggi contemporanei, alle piattaforme digitali e ai social media;
- il protocollo d'intesa sottoscritto con la Struttura di missione per il coordinamento dei processi di ricostruzione e sviluppo dei territori colpiti dal sisma del 6 aprile 2009 per il progetto "Riscoprire L'Europa, Cultura, Creatività, Laboriosità", da realizzare in occasione del decimo anniversario degli eventi sismici del 2009. Il programma intende promuovere la valorizzazione dei suddetti territori e favorire il loro sviluppo socioeconomico, culturale e turistico, con l'obiettivo più generale di raggiungere e coinvolgere le nuove generazioni e contribuire a frenare il declino demografico in corso nelle predette aree;
- la Convenzione *Milan Center for Food Law and Policy* al fine di potenziare le attività per la realizzazione degli obiettivi che l'Italia si è impegnata a raggiungere nell'ambito dello sviluppo sostenibile e degli obiettivi indicati nel documento dell'Organizzazione delle Nazioni Unite "Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile", nonché per la realizzazione di eventi e iniziative ad essi collegati, a partire dalla candidatura dell'Italia a ospitare la 26ª sessione della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici.

Alcune iniziative in ambito di cooperazione allo sviluppo sono state considerate sensibili dal Dipartimento del Tesoro del **Ministero dell'economia e delle finanze**. Si tratta di contributi derivanti dalla partecipazione dell'Italia a specifici organismi internazionali quali: l'*International Finance Facility for Immunization* (IFFIm), lo strumento finanziario a supporto dell'attività della GAVI Alliance che finanzia programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito; il Covax *Advance Market Commitment*, lo strumento finanziario che GAVI Alliance impiega per garantire a 92 Paesi ed economie a basso e medio reddito l'acquisto dei vaccini in grado di contrastare la pandemia di Covid-19; il *Climate Investment Funds* (CIF) per il programma *Nature, People and Climate Investments* che affronta in modo integrato i molteplici fattori trainanti e gli effetti delle attività umane e dei cambiamenti climatici sulle risorse del territorio e sui servizi degli ecosistemi, promuovendo partenariati strategici con le parti interessate dei governi nazionali/subnazionali, del settore privato e della società civile. In aggiunta, l'Italia in qualità di donatore ha concesso risorse per la cooperazione e il sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito, membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo, nonché per gli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo, come azionista.

Il **Ministero dello sviluppo economico** ha valutato sensibili al genere due interventi volti a promuovere l'autoimprenditorialità anche femminile[875]. Le misure agevolative denominate "ON, Oltre Nuove Imprese a Tasso Zero" (ON, Oltre NITO) sono dirette a sostenere la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione di giovani fino a 35 anni o di donne di ogni età. Rispetto al precedente intervento "Nuove imprese a tasso zero" è stata ridefinita la disciplina attuativa, in un'ottica di maggiore efficacia. Tra le novità introdotte vi sono l'ampliamento della platea delle imprese beneficiarie, l'introduzione della forma di agevolazione del fondo perduto e l'innalzamento del limite al finanziamento a tasso zero[876]. In base al monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento nel 2021 le donne sono risultate in lieve maggioranza (52,0 per cento). Inoltre, è stato confermato l'incentivo "*Smart&Start* Italia" per favorire la nascita e la crescita delle *start-up* innovative ad alto contenuto tecnologico in tutte le regioni italiane[877]. La misura prevede agevolazioni più favorevoli per alcune *start-up* innovative, comprese quelle la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, è interamente costituita da donne. L'analisi di genere degli individui facenti capo alle imprese che hanno fatto domanda e alle imprese ammesse al beneficio presenta un divario a svantaggio delle donne in tutte le fasce di età - tra le persone *under* 36 in *start-up* che hanno presentato domanda le donne costituiscono il 20,0 per cento e scendono al 15,0 per cento nelle imprese beneficiarie dell'incentivo; tra coloro con età compresa tra 36 e 50 anni in *start-up* che hanno presentato domanda le donne sono il 19 per cento, quota che si riduce al 15 per cento nelle *start-up* che hanno avuto la domanda accolta; tra gli *over* 50 in *start-up* che hanno presentato domanda le donne rappresentano il 16 per cento e il 15 per cento nelle società che hanno avuto accesso al beneficio-, in tutti i gradi di istruzione -tra le persone in possesso di licenza elementare/media in *start-up* con domande presentate e domande ammesse le donne rappresentano, infatti, rispettivamente il 26,0 per cento e l'8,0 per cento; tra coloro con

[875] Ai fini di una corretta comparabilità fra i dati relativi alle misure finalizzate si segnala che gli interventi descritti sono stati oggetto di ricognizione nel bilancio di genere 2020 e classificati come azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

[876] Per ulteriori informazioni si rimanda a: https://www.mise.gov.it/it/incentivi/misure-per-l-autoimprenditorialita-nuove-imprese-a-tasso-zero e a https://www.invitalia.it/chi-siamo/area-media/notizie-e-comunicati-stampa/nuova-nito.

[877] Per un'analisi dell'effetto della selezione nell'accesso alla misura da parte delle *start-up* sulla base della presenza femminile in esse, si rimanda al riquadro I.II.VII nel paragrafo 1.2 Il mercato del lavoro della presente relazione.

licenza superiore in *start-up* con domande presentate e domande ammesse le donne sono rispettivamente il 19,0 per cento e il 13,0 per cento; tra i laureati in *start-up* con domande presentate e domande ammesse la percentuale di donne è rispettivamente del 18,0 per cento e del 16,0 per cento; infine le donne con *master* e dottorato costituiscono rispettivamente il 18,0 per cento degli individui in *start-up* che hanno presentato domanda di beneficio e il 15,0 per cento in quelle che sono state ammesse al beneficio- e in tutte le condizioni lavorative -la quota di donne disoccupate/neet in *start-up* con domande presentate e domande ammesse è rispettivamente del 40,0 per cento e del 39,0 per cento; le lavoratrici dipendenti in *start-up* con domande presentate e domande ammesse sono pari rispettivamente al 21,0 per cento e al 16,0 per cento; le lavoratrici autonome/consulenti in *start-up* con domande presentate rappresentano il 18,0 per cento e il 17,0 per cento in *start-up* con domande ammesse; mentre le imprenditrici si attestano al 14,0 per cento in *start-up* con domande presentate e all'11,0 per cento in *start-up* con domande ammesse; le ricercatrici costituiscono il 24,0 per cento di quanti afferiscono alle *start-up* che hanno richiesto l'agevolazione e il 19,0 per cento relativamente alle *start-up* che hanno ottenuto il beneficio; infine le studentesse, rappresentano il 28,0 per cento sia nelle *start-up* con domande presentate che nelle *start-up* con domande accolte. Dai dati appena descritti è possibile notare anche che, tranne nel caso delle domande presentate dalle studentesse, i divari di genere aumentano a seguito del processo di selezione delle domande. Il fenomeno riguarda in particolare le donne *under* 36 (-5 punti percentuali tra le domande ammesse rispetto a quelle presentate) e le donne tra i 36-50 anni (-4 punti percentuali tra le domande ammesse rispetto a quelle presentate), ma soprattutto le donne con un basso titolo di studio. Per queste ultime la differenza delle percentuali tra le domande ammesse e le domande presentate è di 18 punti percentuali.

Come l'anno precedente, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del **Ministero della Giustizia** ha portato avanti attività lavorative retribuite e attività culturali, ricreative e sportive per la popolazione detenuta. Sul totale delle presenze negli istituti penitenziari sono percentualmente più le donne a essere coinvolte in queste attività: il divario di genere è più marcato nella partecipazione alle attività culturali e ricreative (52,0 per cento delle donne contro il 24,0 per cento degli uomini) e minore nel coinvolgimento nelle attività sportive (18,0 per cento delle donne contro il 16,0 per cento degli uomini).

Infine, il **Ministero della Salute** ha individuato due interventi sensibili al genere: la campagna di comunicazione sulla salute riproduttiva, rivolta alle donne in età fertile, con la finalità di fornire, da un lato, gli strumenti informativi utili all'attività di prevenzione e, dall'altro, la possibilità di effettuare in casi selezionati un consulto medico specialistico gratuito; l'offerta gratuita dei test genomici a tutti soggetti con carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce, prevalentemente donne, che potrebbero così beneficiare di opzioni terapeutiche più mirate al proprio caso specifico (medicina personalizzata).

Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le politiche della famiglia	**Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate** Impegni di spesa nel 2021 euro 1.043.158,20 Capitolo Bilancio della PCM 529/1 e 529/30	Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate, tramite la Convenzione stipulata con Studiare e Sviluppo s.r.l., società *in house* alla Presidenza, avente ad oggetto l'attuazione del progetto.
		Convenzione con Consap per l'accesso al credito Impegni di spesa nel 2021 euro 5.447.095,00 Capitolo Bilancio della PCM 526/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2137/1	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. E' stata stipulata una Convenzione con CONSAP S.p.A, società individuata per l'affidamento della gestione del Fondo di sostegno alla natalità.
		Numero verde di pubblica utilità 114 Emergenza infanzia Impegni di spesa nel 2021 euro 13.442,57 Capitolo Bilancio della PCM 533/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/5	Il 114 è un servizio di utilità sociale promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico. Il supporto ai minori, il contrasto dell'attività predatoria e degli abusi sessuali sono tipologie di spesa pubblica sensibili al genere.
		Accordo di collaborazione con l'Università Ca' Foscari Venezia - Dipartimento di Economia e l'Istituto Nazionale di Statistica firmato in data 31 dicembre 2020 Impegni di spesa nel 2021 euro 714.000,00 Capitolo Bilancio della PCM 858/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/7	Potenziamento delle rilevazioni statistiche in materia di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, svolta annualmente presso i comuni e le loro forme associative, sia sotto il profilo della ulteriore riduzione dei tempi di rilascio dei report, sia relativamente alla elaborazione e implementazione di rilevazioni campionarie annuali aggiuntive (indagini suppletive) sui servizi educativi per la prima infanzia, sull'intero territorio nazionale, atte a descrivere, in maniera approfondita, i diversi aspetti del sistema di offerta.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le politiche della famiglia	**Spese per il sostegno delle adozioni internazionali** Impegni di spesa nel 2021 euro 8.988.160,37 Capitolo Bilancio della PCM 538/30 Capitolo Bilancio dello Stato 2134/1	Interventi di sostegno alle famiglie adottive italiane mediante l'erogazione del rimborso delle spese sostenute per l'adozione di uno o più minori stranieri concluse negli anni 2018-2019. Con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 7 luglio 2021 sono stati riaperti i termini di presentazione delle istanze di rimborso delle spese adottive anni 2018 e 2019.
		Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile e per l'attuazione e l'avvio della relativa banca dati Impegni di spesa nel 2021 euro 43.968,80 Capitolo Bilancio della PCM 832/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/2	Servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati pedofilia, costituita ai sensi l'articolo 17, comma l-bis, della legge 3 agosto 1998, n. 269, per raccogliere, con l'apporto dei dati forniti dalle amministrazioni tutte le informazioni necessarie per il monitoraggio del fenomeno dell'abuso e dello sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile e delle azioni di prevenzione e repressione ad esso collegate.
		Attività di contrasto alla pedofilia e allo sfruttamento sessuale Impegni di spesa nel 2021 euro 2.356.726,30 Capitolo Bilancio della PCM 519/1 e 519/30 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/4	Finanziamento di progetti per la protezione ed il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale. In particolare: "Prevenzione del fenomeno della violenza tra pari, perpetrata anche attraverso l'uso delle nuove tecnologie"; "Sostegno alla genitorialità ed alle famiglie di minori vittime di violenza e minori abusanti"; "Prevenzione e contrasto dello sfruttamento sessuale dei minori"; "Prevenzione, protezione e supporto alle vittime di violenza e maltrattamento in ambito sportivo".
		Campagna di comunicazione istituzionale sul tema del cyberbullismo Impegni di spesa nel 2021 euro 67.100,00 Capitolo Bilancio della PCM 539/30 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/3	Pianificazione della campagna istituzionale sul tema del cyberbullismo. La campagna informativa ha come *target* bambini e bambine, ragazzi e ragazze, famiglie e puòuò avere una ricaduta sui singoli soggetti, diversa a seconda del genere.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le politiche della famiglia	**Accordo di collaborazione con l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico INRCA (Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani)** Impegni di spesa nel 2021 euro 495.000,00 Capitolo Bilancio della PCM 858/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/7	Collaborazione sui temi dell'invecchiamento anche nella prospettiva di contribuire al consolidamento di un coordinamento nazionale formalizzato fra i diversi attori istituzionali impegnati sulla materia, nel quadro dell'attuazione della Strategia d'Implementazione, a livello nazionale, del Piano di Azione Internazionale di Madrid per l'Invecchiamento (MIPAA), promuovendo azioni e interventi in materia di invecchiamento attivo e inclusione sociale delle persone anziane.
		Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti di Firenze Impegni di spesa nel 2021 euro 685.000,00 Capitolo Bilancio della PCM 858/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2102/7	Collaborazione per la prosecuzione e l'implementazione del Servizio di informazione, di promozione, di consulenza, di monitoraggio e di supporto tecnico per la realizzazione delle finalità previste dalla legge in materia di promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza (Legge n. 285/1997). La legge promuove, tra l'altro, la creazione di servizi socio-educativi per la prima infanzia e di servizi ricreativi ed educativi per il tempo libero, anche nei periodi di sospensione delle attività didattiche, ossia interventi che diminuiscono i carichi di cura, favoriscono la conciliazione tra vita lavorativa e privata e con ricadute positive sull'occupazione femminile.
		Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29/05/1993 sulla protezione dei minori e sulla cooperazione in materia di adozione internazionale_n. 1 Impegni di spesa nel 2021 euro 222.223,59 Capitolo Bilancio della PCM 518/1 e 518/30 Capitolo Bilancio dello Stato 2134/1	Contributo economico riconosciuto agli Enti autorizzati per le adozioni internazionali, in relazione all'emergenza sanitaria da Covid-19.
		Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29/05/1993 sulla protezione dei minori e sulla cooperazione in materia di adozione internazionale_n. 2 Impegni di spesa nel 2021 euro 12.500,00 Capitolo Bilancio della PCM 518/1 e 518/30 Capitolo Bilancio dello Stato 2134/1	Adesione ad una serie di attività cui accedono le Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza dei minori nell'ambito della convenzione stipulata con il Servizio Sociale Internazionale (SSI) in data 17 dicembre 2020. Il SSI,organizzazione non-governativa internazionale, fornisce informazioni sui Paesi di origine attinenti alle questioni di genere che possono avere ricadute sui nuclei familiari affidatari/adottivi.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Struttura di missione per la valorizzazione degli anniversari nazionali e della dimensione partecipativa delle nuove generazioni	***Contest* per la selezione e valutazione delle iniziative finalizzate alla promozione del talento e della creatività giovanile ai fini della celebrazione dell'anniversario dei 150 anni di Roma Capitale d'Italia** Impegni di spesa nel 2021 euro 21.000,00 Capitolo Bilancio della PCM 216/1	Approfondimento e racconto di Roma Capitale d'Italia, diffondendone la storia, il patrimonio sociale, artistico e culturale, le realtà e le dinamiche sociali, ponendo attenzione anche alle realtà periferiche, attraverso la produzione e la diffusione di iniziative che abbiano originali qualità narrative, creative, poetiche, esperienziali. Il *contest* , diretto a ragazze e ragazzi dai 18 ai 26 anni, ha previsto spese che potrebbero avere un impatto anche indiretto rispetto all'obiettivo di superare le diseguaglianze di genere.
		Commemorazione centenario traslazione del Milite Ignoto Impegni di spesa nel 2021 euro 1.010.906,18 Capitolo Bilancio della PCM 216/1	Realizzazione di un programma di interventi e iniziative finalizzate a promuovere i valori e il significato profondo dei personaggi, degli eventi e della memoria, rafforzando, anche mediante il ricorso alla digitalizzazione, alle nuove tecnologie, ai linguaggi contemporanei, alle piattaforme digitali e ai *social media* , il grado di consapevolezza, coinvolgimento e partecipazione delle giovani generazioni.
		Festival "Riscoprire l'Europa: Cultura, Creatività, Laboriosità" Impegni di spesa nel 2021 euro 700.000,00 Capitolo Bilancio della PCM 267/30 Capitolo Bilancio dello Stato 2098/1	In occasione del decimo anniversario degli eventi sismici del 2009 è stata prevista la realizzazione di un programma speciale di iniziative culturali all'Aquila e nel territorio colpito dal terremoto (Legge 145/2018, art. 1, comma 614). Il programma intende promuovere la valorizzazione dei territori colpiti dal sisma del 2009, favorire lo sviluppo socio economico, culturale e turistico dei territori stessi, con l'obiettivo generale di raggiungere e coinvolgere le nuove generazioni e contribuire a frenare il declino demografico in corso nelle predette aree. L'iniziativa ha un impatto indiretto rispetto all'obiettivo di superare le diseguaglianze di genere, anche in termini di opportunità lavorative, riducendo il divario tra generazioni.
		Convenzione *Milan Center for Food Law and Policy* Impegni di spesa nel 2021 euro 500.000,00 Capitolo Bilancio della PCM 204/1 Capitolo Bilancio dello Stato 2093/1	Potenziamento delle attività volte alla realizzazione degli obiettivi che l'Italia si è impegnata a raggiungere nell'ambito dello sviluppo sostenibile e degli obiettivi indicati nel documento dell'Organizzazione delle Nazioni Unite «Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile», nonché per la realizzazione di eventi e iniziative ad essi collegati, a partire dalla candidatura dell'Italia a ospitare la 26ª sessione della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, e in continuità con EXPO 2015 e con la Carta di Milano. il *Milan Center for Food Law and Policy* è un'associazione riconosciuta internazionalmente, sorta per iniziativa di Expo S.p.A e fondata nel 2014.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Dipartimento del Tesoro	**Oneri derivanti dalla partecipazione dell'Italia all'*International Finance Facility for Immunization* (IFFIm)** Impegni di spesa nel 2021 euro 27.362.500,00 Capitolo Bilancio dello Stato 1649/1	L' IFFIm è lo strumento finanziario per programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito.
		Contributo a favore del COVAX AMC Impegni di spesa nel 2021 euro 300.000.000,00 Capitolo Bilancio dello Stato 1653/1	Il COVAX AMC (COVID-19 *Vaccines Advance Market Commitment*) è lo strumento finanziario impiegato per garantire a 92 Paesi ed economie a basso e medio reddito l'acquisto dei vaccini in grado di contrastare la pandemia da Covid-19.
		Partecipazione dell'Italia alla costituzione del *Nature, People and Climate Investments Program* presso il *Climate Investement Funds* (CIF) Impegni di spesa nel 2021 euro 150.000.000,00 Capitolo Bilancio dello Stato 1653/ 1	Il programma *Nature, People and Climate Investments* affronta in modo integrato i molteplici fattori trainanti e gli effetti delle attività umane e dei cambiamenti climatici sulle risorse del territorio e sui servizi degli ecosistemi e promuove partenariati strategici con le parti interessate dei governi nazionali/subnazionali, del settore privato e della società civile.
		Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali Impegni di spesa nel 2021 euro 55.242.566,35 Capitolo Bilancio dello Stato 7175/1	Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore.
		Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo Impegni di spesa nel 2021 euro 38.516.903,16 Capitolo Bilancio dello Stato 7179/1	Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Direzione generale per gli incentivi alle imprese	***Incentivi per l'autoimprenditorialità "ON, Oltre NITO" (*)***	*Mix di agevolazioni concesso 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. In particolare: un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 90% delle spese e/o costi ammissibili; un contributo a fondo perduto fino ad un massimo del 20 -15 per cento collegato alla tipologia di beni oggetto di finanziamento; servizi di tutoraggio tecnico-gestionale per importi differenziati in base al valore dell'investimento ammesso di 5.000€ per investimenti fino a 250mila € e 10.000€ per investimenti superiori.*
		"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.*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria	**Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amm.ne Penitenziaria** Impegni di spesa nel 2021 euro 124.439.215,99 Capitolo Bilancio dello Stato 1764/2	La spesa è finalizzata alla retribuzione dei detenuti impiegati in attività lavorativa alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria; incide in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere.
		Attività culturali, ricreative e sportive negli istituti penitenziari Impegni di spesa nel 2021 euro 1.408.601,08 Capitolo Bilancio dello Stato 1761/12	Spese per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività culturali, ricreative e sportive e ogni altra attività inerente l'azione rieducativa; gli interventi sono realizzati secondo modalità che tengono conto del diverso impatto sulle modalità di accesso, l'efficacia e la partecipazione, in relazione all'appartenenza di genere.

(*) Gli interventi descritti sono stati oggetto di ricognizione nel bilancio di genere 2020 e classificati come azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

(Segue) Tavola 5.3.5.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2021 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione generale della comunicazione e rapporti europei ed internazionali	**Campagna di comunicazione sulla salute riproduttiva** Impegni di spesa nel 2021 euro 89.300,00 Capitolo Bilancio dello Stato 5508/1	Iniziative di informazione e sensibilizzazione per favorire le conoscenze sulla salute riproduttiva e sulle misure di prevenzione delle cause di infertilità, in base a quanto previsto dalla legge n. 40 del 19 febbraio 2004, recante "Norme in materia di procreazione medicalmente assistita".
	Direzione generale della prevenzione sanitaria	**Test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce** Impegni di spesa nel 2021 euro 10.000.000,00 Capitolo Bilancio dello Stato 2301/1	I test genomici, rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l'utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano l'informazione fornita dagli altri indicatori clinici-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso l'opzione terapeutica migliore nello specifico caso concreto (medicina personalizzata).

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte C - Interventi sensibili al genere ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Nell'edizione del 2021, il questionario somministrato alle amministrazioni riguardante le politiche settoriali ha incluso una sezione dedicata a rendicontare gli interventi più rilevanti per l'azione settoriale dell'amministrazione stessa. Tale ricognizione, limitata a un minimo di tre interventi e a un massimo di cinque, è rivolta all'intero ambito di competenza dell'amministrazione e, nello specifico, agli interventi classificati neutrali al genere.

Come ribadito nelle linee guida alla circolare al Bilancio di genere 2021[878], un gran numero di spese che potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" possono, invece, avere effetti indiretti su donne e uomini determinando, per esempio, un diverso impatto sull'occupazione e sul reddito delle donne e degli uomini. Per un'attenta valutazione dell'intervento di spesa in ottica di genere, è dunque importante condurre un'analisi dei suoi potenziali riflessi, differenti per donne e uomini, a partire dall'utilizzo di dati articolati per genere. Sempre con riferimento alle linee guida della circolare, infatti, preme ricordare che gli interventi per essere classificati neutrali devono comunque essere stati analizzati secondo un'ottica di genere e risultati non avere impatti né diretti, né indiretti di genere. Si riporta di seguito quanto contenuto nell'appendice alle linee guida allegate alla suddetta circolare (Riquadro V.III.V.I).

Riquadro V.III.V.I - Criteri per un'analisi degli interventi in ottica di genere

Per un'analisi degli interventi in un'ottica di genere si suggerisce di:

- effettuare un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio sarà fornito. Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) potrebbe essere caratterizzato da disparità di genere in termini di ruoli e responsabilità, distribuzione delle risorse, influenza di credenze e percezioni di genere, opportunità e ostacoli;
- valutare se l'intervento è mirato a ridurre le disparità di genere in uno specifico ambito e se sono stati definiti gli obiettivi di uguaglianza che si intendono raggiungere;
- qualora l'intervento non fosse mirato ad affrontare una disparità di genere ma avesse altre finalità, considerare se l'intervento o il servizio si rivolge a individui e se ha effetti diretti o indiretti sugli individui e la collettività (per esempio, interventi a favore di imprese, la realizzazione di infrastrutture, etc.);
- identificare le possibili conseguenze differenti per genere nella propensione all'accesso all'intervento o servizio e il risultato che potrebbe derivarne in termini di stato o prospettive di lavoro, di reddito e di uso del tempo degli uomini e delle donne;
- effettuare un monitoraggio per genere dei beneficiari dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio;
- individuare indicatori di impatto e di spesa considerando gli effetti potenzialmente differenti per uomini e donne;
- effettuare una valutazione in itinere e/o a posteriori dell'intervento.

Complessivamente le amministrazioni hanno riportato 62 interventi, di cui almeno 37 potrebbero essere analizzati secondo una prospettiva di genere per verificare la loro effettiva "neutralità" (i

[878] Cfr. Circolare del 28 aprile 2022, n. 20 Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021. https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/.

restanti si riferiscono a politiche del personale e/o adempimenti puramente amministrativi). Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione D del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

A titolo esemplificativo sono stati approfonditi i seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati (Ministero del lavoro e delle politiche sociali);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo);

Il Servizio Civile Universale

Il Servizio civile universale, normato dal decreto legislativo n. 40 del 2017, è uno dei principali strumenti per la promozione del volontariato giovanile. Impegna i ragazzi e le ragazze tra i 18 e 28 anni per alcuni mesi al servizio di difesa, non armata e non violenta, della Patria, all'educazione, alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica italiana, attraverso azioni per le comunità e per il territorio. Il Servizio civile universale rappresenta una importante occasione di formazione e di crescita per i giovani. Gli altri attori del Servizio Civile Universale sono: il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, cabina di regia di tutto il sistema, con cui collaborano le Regioni e le Province Autonome. Ci sono poi i vari promotori dei progetti, sia pubblici che privati, iscritti all'Albo degli Enti del Servizio Civile Universale. Infine, c'è la società civile, che raccoglie i benefici di tutti i progetti messi in atto.
Dal 2001 al 2020, circa 523.000 giovani volontari sono stati impegnati in progetti di servizio civile. Con il bando di selezione ordinario pubblicato il 21 dicembre 2020, e integrato il 15 gennaio 2021, sono stati resi disponibili 55.793 posti per operatori volontari. Inoltre, in data 14 dicembre 2021, il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale ha pubblicato l'ultimo bando per la selezione di 56.205 operatori volontari, successivamente integrato con l'ampliamento delle posizioni di operatori volontari da selezionare, pari a 8.481. Sin dalla sua istituzione, il Servizio civile ha riguardato principalmente le ragazze considerando che prima della sospensione della leva obbligatoria (2005) e con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 77 del 2002, la partecipazione dei cittadini maschi era consentita solo a coloro che avevano lo *status* di riformato al servizio militare. Dal 2005 la componente maschile è progressivamente aumentata. Tuttavia, la partecipazione femminile resta sempre maggiore di quella maschile. Tutti gli enti di servizio che partecipano al programma, sono iscritti in un Albo unico di servizio civile universale, che viene continuamente aggiornato. Esiste una banca dati interna che contiene informazioni sugli enti, sulle attività dei progetti e sui volontari che effettuano il servizio. Annualmente, il Dipartimento pubblica una Relazione al Parlamento che contiene i principali dati di sintesi sullo svolgimento del servizio civile[879].
Dalle informazioni soprariportate sembrerebbe quindi che l'intervento possa avere un impatto di genere almeno indiretto. In particolare, l'intervento rivolgendosi a individui, rappresenta un tipico

[879] Cfr. https://www.politichegiovanili.gov.it/normativa/relazione-al-parlamento/relazione-al-parlamento-2019/.

esempio di intervento sensibili al genere in quanto la partecipazione alle attività del servizio civile appare diversa tra ragazzi e ragazze; l'analisi dei dati a disposizione potrebbe altresì confermare un impatto della misura diversificato in base al genere (contribuendo anche all'*empowerment* femminile); essendo anche occasione di formazione potrebbe, inoltre, essere assimilata ai servizi individuali erogati direttamente dall'amministrazione statale, e come l'istruzione scolastica considerata sensibili al genere; infine, rappresentando un progetto finanziato tramite il PNRR, risponde alla priorità trasversale della promozione della parità di genere (oltre che a quella di favorire le opportunità per il futuro dei giovani).

Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia

L'intervento, attuato a decorrere dal 2017, ha previsto l'assegnazione di 500 milioni di euro ai primi 24 enti locali (comuni, capoluogo di provincia e di regione, e città metropolitane) collocati in graduatoria con la sottoscrizione di 24 Convenzioni per la realizzazione e finanziamento, a stato avanzamento lavori, dei progetti di natura straordinaria di riqualificazione urbana delle periferie.
Anche questo intervento potrebbe avere un impatto indiretto su donne e uomini una volta identificate le possibili conseguenze nella propensione all'accesso ai progetti del programma e valutato il risultato che potrebbe derivarne in termini di stato o prospettive di lavoro, di reddito e di uso del tempo degli uomini e delle donne. Inoltre, si tratta di un programma che ha come destinatari finali individui e quindi con effetti almeno indiretti su donne e uomini e la collettività. Ad esempio, miglioramenti del decoro urbano, accrescimento della sicurezza territoriale, progetti per la mobilità sostenibili e l'adeguamento delle infrastrutture destinate ai servizi sociali e culturali, educativi e didattici, potrebbe minimizzare la necessità di effettuare lunghi spostamenti (prediletti dagli uomini più che dalle donne), mentre le piste ciclabili e le linee di trasporto pubblico potrebbero consentire di raggiungere velocemente scuole, supermercati, luoghi di lavoro, etc. per permettere di meglio conciliare gli impegni professionali e familiari. Il raggiungimento di questi obiettivi sarebbe peraltro meglio raggiungibile mediante un coinvolgimento diretto delle donne nella pianificazione urbanistica, come ha dimostrato il noto esempio della Città di Vienna[880]. Considerazioni parzialmente analoghe valgono anche per gli investimenti in edilizia abitativa, posto che la vicinanza delle residenze ai servizi pubblici ed ai mezzi di trasporto, la tipologia di spazi comuni, la disponibilità di illuminazioni e di dispositivi per la videosorveglianza notturna possono avere un effetto differenziato sul livello di sicurezza e benessere delle donne e degli uomini.

Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati

Il corso, in attuazione del Protocollo d'intesa stipulato il 22 giugno 2017 tra la Consigliera nazionale di parità ed il Consiglio nazionale forense[881], è rivolto ad avvocate e avvocati e mira a rafforzare e diffondere le competenze in materia di diritto antidiscriminatorio, così da permettere alle Consigliere di avvalersi di un adeguato supporto tecnico-giuridico per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di tutela legale in favore di lavoratrici e lavoratori vittime di discriminazioni di genere sul lavoro. I dati a disposizione registrano una partecipazione ai corsi sinora di oltre 2.500 professionisti.

[880] Per maggiori informazioni al caso viennese si rinvia al manuale per l'applicazione del *gender mainstreaming* alla pianificazione urbana sviluppato dall'amministrazione della Città.
[881] Cfr. https://www.consiglionazionaleforense.it/documents/20182/219809/Protocollo%20CNF%20-%20Consigliera%20Nazionale%20di%20Parit%C3%A0/3c2c6273-168d-47c2-b5e7-8efb79b21d4a.

Dalle informazioni fornite il corso potrebbe anche considerarsi come rivolto a ridurre le diseguaglianze di genere, poiché l'attività di formazione ha contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere, nonché incide sulla non discriminazione delle donne nei luoghi di lavoro.

Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule

Gli obiettivi della campagna di comunicazione sono stati quelli di informare i cittadini sulle procedure esistenti per esprimersi sulla donazione di organi e tessuti *post mortem* e di informare la popolazione tra i 18 e i 35 anni sulle modalità di iscrizione al Registro Italiano Donatori di Midollo Osseo-IBMDR. La campagna è stata sviluppata lungo diverse direttrici mediatiche con l'obiettivo di raggiungere la più ampia platea di potenziali donatori.

Per la donazione di organi e tessuti *post mortem,* analizzando le dichiarazioni di volontà al 31 dicembre 2021 rispetto al genere, emerge una ripartizione che evidenzia una leggera prevalenza nel dichiarare e nella scelta di donare da parte delle donne. Riguardo ai donatori di midollo osseo, invece, da un'analisi delle donazioni registrate nel periodo 2017-2021, il genere maschile si conferma essere quello selezionato più di frequente dai centri trapianto e rappresenta il 69 per cento di tutte le donazioni[882].

In una prospettiva di genere la classificazione dell'intervento potrebbe risentire di un'analisi dei dati, ripartiti per genere, sulla fruizione della campagna di comunicazione, nonché sugli impatti che la stessa ha avuto sui destinatari in termini di nuove dichiarazioni per la donazione di organi e tessuti *post mortem* e di nuove iscrizioni per la donazione di midollo osseo.

Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese

L'obiettivo è promuovere l'offerta turistica nazionale valorizzandone territori, prodotti e comunità in risposta alle nuove tipologie di domanda. Gli obiettivi dell'intervento si manifestano in cinque linee di attività: progettazione esecutiva e attività di coordinamento, turismo lento e intermodalità dolce, rilancio dell'immagine dell'Italia attraverso la rete dei ristoranti italiani nel mondo, valorizzazione innovativa per comunicare le destinazioni e percorsi di sviluppo per le imprese sui temi della qualificazione aziendale e di filiera. Le attività del progetto sono volte a favorire i territori locali e il settore privato tramite il supporto ad azioni di sviluppo del turismo. Il progetto ha analizzato i dati raccolti dall'Osservatorio sull'Economia del Turismo delle Camere di Commercio - Unioncamere / Isnart sull'evoluzione di offerta e domanda, insieme a 3 esempi di co-progettazione di cammini turistici e a 3 casi di comunicazione innovativa delle destinazioni[883]. Sono stati rilevate 200 destinazioni turistiche, ambiti territoriali identitari e spesso di piccole dimensioni, per mappare i possibili interventi.

Il potenziamento e l'ammodernamento dell'offerta turistica e culturale potrebbero generare significative ricadute occupazionali sui settori a forte presenza femminile come quello alberghiero e delle attività culturali, riducendo il differenziale di genere nel numero di occupati. Potrebbe altresì avere riflessi sul rafforzamento dell'*empowerment* femminile.

[882] Cfr. https://www.trapianti.salute.gov.it/imgs/C_17_cntPubblicazioni_506_allegato.pdf.

[883] Cfr. https://www.unioncamere.gov.it/comunicazione/comunicati-stampa/da-italian-way-italian-why-ministero-del-turismo-con-unioncamere-e-isnart-rispondere-alle-nuove-domande-di-un-turismo-che-cambia.

5.4 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

Le risorse finanziarie del bilancio dello Stato non sono gli unici strumenti tramite cui realizzare politiche pubbliche dirette a promuovere l'uguaglianza di genere. Si possono adottare interventi normativi privi di oneri per il bilancio (ad esempio la cosiddetta legge Golfo-Mosca, analizzata nel paragrafo dedicato ai divari nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica); vi sono poi risorse finanziarie nei bilanci di altre amministrazioni pubbliche (ad esempio degli enti locali, dell'INPS) che non provengono solo dai trasferimenti statali e sono gestite tramite bilanci autonomi. Inoltre, alcune misure, sebbene finanziate in parte da contributi statali, sono attuate da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia e gestite interamente fuori dello stretto perimetro del bilancio dello Stato. Questo paragrafo è dedicato proprio ad alcuni di questi interventi, 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[884]

L'integrazione della dimensione di genere nel disegno delle politiche finanziate dai fondi comunitari è un tema affrontato in sede europea a partire dagli anni Novanta. La parità di genere trova una rilevante collocazione, in particolare, nell'ambito della Politica di Coesione dell'Unione Europea, che ha lo scopo di favorire la crescita economica e occupazionale degli Stati membri e delle loro regioni.

La parità di genere è considerata 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[885]. Il **ciclo 2014-2020**, la cui attuazione si va completando e di cui di seguito si propone un quadro aggiornato dell'attuazione, conferma l'assetto precedente e promuove in maniera trasversale all'intera programmazione la parità fra uomini e donne e la non discriminazione. L'attuale fase di progressiva definizione del **ciclo 2021-2027** vede un impianto regolamentare dell'Unione Europea che garantisce continuità e rafforzamento dell'attenzione alla parità di genere. Nel marzo 2020 la Commissione Europea ha infatti presentato la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**[886] in cui sono tracciate le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico che devono interessare tutti gli strumenti previsti nel quadro finanziario pluriennale, tra cui quelli afferenti alla Politica di Coesione. Tenendo conto di questa Strategia, con la successiva adozione del pacchetto legislativo

[884] Contributo a cura del Nucleo di valutazione e analisi della programmazione (NUVAP) del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con l'Agenzia per la coesione territoriale.

[885] La promozione della parità di genere è oggetto del Regolamento UE 1081/2006 che richiama l'opportunità sia di integrare la dimensione di genere in tutte le azioni, sia di prevedere azioni specifiche per la partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Per una rendicontazione dello sforzo finanziario impegnato su temi di promozione della parità di genere nel ciclo 2007-2013, cfr. "Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2016" https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2016/ .

[886] COM (2020) 152Final https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152

relativo alla Politica di Coesione 2021-2027[887] l'Unione Europea ha quindi definito un impianto che prevede il rispetto dei principi orizzontali e stabilisce "condizioni abilitanti" specifiche anche per la parità di genere (art. 15 e Allegato IV).

La "piena valorizzazione delle energie dei giovani e delle donne" è quindi uno degli ambiti a cui anche **l'Accordo di partenariato per l'Italia 2021-2027**, che è il documento nazionale condiviso con la Commissione Europea che costituisce il riferimento generale per tutti i Programmi in cui poi si articola l'attuazione dello specifico ciclo di programmazione e che è stato approvato a luglio 2022, afferma di voler "prestare privilegiata attenzione". In particolare, gli interventi previsti nell'ambito dell'Obiettivo di Policy 4 (OP4), "Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali", impongono a ciascuno Stato membro di disporre di un quadro strategico nazionale per la parità di genere, considerato un presupposto essenziale per l'utilizzo dei Fondi nel quadro degli investimenti miranti a migliorare l'equilibrio di genere nel mercato del lavoro, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare o le infrastrutture per l'infanzia.

Il lungo confronto che ha portato all'approvazione dell'Accordo[888], di cui si è dato conto ne "Il bilancio di genere" per l'anno 2020[889], fa sì che, oltre a prevedere un Programma nazionale dedicato a "Giovani, donne e lavoro", finanziato nell'ambito del fondo FSE+ con circa 5 miliardi di euro incluso il co-finanziamento nazionale, il tema sia trasversale a tutti i programmi delle politiche di coesione nazionali (10) e regionali (38) in cui si articola la programmazione 2021-2027 e che risultano in fase di progressiva approvazione.

In particolare, per contribuire all'OP4 e attuare i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali si evidenzia, tra le sfide più pressanti "che interessano l'intero Paese ma che assumono carattere di emergenza per il Mezzogiorno", la partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne che non può non tener conto della differenza tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile. A fronte infatti di una media UE del 11,7 per cento, tale valore raggiunge il 19,6 per cento a livello nazionale e il 25,7 per cento nel Mezzogiorno. Nell'ambito dell'OP4 per quanto riguarda "Istruzione, formazione e competenze" (Obiettivi specifici FSE Plus 4.e, 4.f ,4.g e FESR 4.II), il fondo FSE+ sostiene "percorsi di rafforzamento delle competenze scientifiche e tecnologiche (STEM), con particolare attenzione alla partecipazione delle ragazze, per il superamento degli stereotipi di genere e una maggiore occupazione femminile".

---

[887] Si tratta del Regolamento (UE) 2021/1060, recante disposizioni comuni su Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), Fondo sociale europeo Plus (FSE+), Fondo di coesione (FC), Fondo per la transizione giusta (JTF) e Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA) e relative norme finanziarie, nonché Fondo Asilo, migrazione e integrazione (FAMI), Fondo Sicurezza interna (ISF) e Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti (BMVI); del Regolamento (UE) 2021/1058, relativo a FESR e FC; del Regolamento (UE) 2021/1056, che istituisce il JTF; del Regolamento (UE) 2021/1059, recante disposizioni specifiche per l'obiettivo di cooperazione territoriale europea (Interreg) sostenuto dal FESR e dagli strumenti di finanziamento esterni; del Regolamento (UE) 2021/1057, che istituisce il FSE+ e abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013.

[888] Sul portale OpenCoesione, che rappresenta il portale unico nazionale richiesto dai regolamenti comunitari, è possibile approfondire i contenuti dei tavoli di lavoro che si sono riuniti nell'ambito dei Lavori preparatori alla predisposizione dell'Accordo di partenariato. In particolare, la seguente cartella contiene tutti i materiali relativi all'OP4 https://www.dropbox.com/sh/g9evjs0rj3kbzbf/AACClahjoeMZWtkhRtiFipKea?dl=0

[889] Cfr. "Il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020 - Relazione al Parlamento" https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

Pur rimarcando la centralità di quanto previsto nell'OP4, la lettura dell'Accordo evidenzia come la questione di genere sia presente in più Obiettivi di policy. Ad esempio, per quanto riguarda l'OP1 – "Un'Europa più intelligente", nell'ambito dell'Obiettivo specifico 1.III "Crescita e competitività delle PMI" si spiega che "le politiche per la competitività delle imprese riservano una particolare attenzione e sensibilità per l'imprenditoria femminile e per le questioni di genere nei contesti produttivi".

Le risorse delle politiche di coesione provenienti dall'Unione Europea, nonché le risorse nazionali versate a titolo di loro cofinanziamento obbligatorio, prevedono una gestione centralizzata presso la tesoreria dello Stato, in virtù della legge n. 183 del 1987 che ha istituito - presso la Ragioneria Generale dello Stato (RGS) - un **Fondo di rotazione** per l'attuazione delle politiche comunitarie, che ha una gestione autonoma fuori dal bilancio dello Stato e compiti di intermediazione sui flussi finanziari Italia-UE. Attraverso tale Fondo si assicura inoltre la gestione univoca dei trasferimenti in favore delle amministrazioni e degli enti titolari, consentendo anche di monitorare l'impatto di tali flussi sugli aggregati di finanza pubblica. La spesa dei fondi strutturali non è pertanto desumibile dal bilancio dello Stato, ma può essere ricavata a partire dal Sistema Nazionale di Monitoraggio unitario dei singoli interventi, gestito dall'Ispettorato Generale per i Rapporti finanziari con l'Unione Europea della Ragioneria Generale dello Stato (RGS-IGRUE). I dati registrati in tale Sistema vengono bimestralmente pubblicati sul portale OpenCoesione (www.opencoesione.gov.it), nell'ambito dell'iniziativa dedicata alla trasparenza e alla partecipazione civica coordinata dal Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e realizzata in collaborazione con l'Agenzia per la Coesione Territoriale.

A partire dal ciclo 2007-2013, il Sistema Nazionale di Monitoraggio assicura a livello centrale sia il monitoraggio dei programmi cofinanziati dai Fondi strutturali europei sia quello dei programmi complementari finanziati direttamente dal Fondo di rotazione così come quello degli interventi sostenuti con le risorse nazionali del Fondo Sviluppo e Coesione (FSC), finalizzato proprio al superamento dei divari socio-economici presenti a livello territoriale (iscritte in specifici capitoli nel bilancio dello Stato ma poi finanziariamente gestite per il tramite del Fondo di rotazione e quindi fuori bilancio). Il presente contributo è focalizzato su quanto co-finanziato dai Fondi Strutturali europei nel ciclo 2014-2020 attualmente in corso di attuazione e le analisi di seguito riportate non considerano quindi i progetti sostenuti esclusivamente da risorse nazionali[890] né quelli co-finanziati nel ciclo 2021-2027 che, tenendo conto di quanto sopra riportato rispetto alla progressiva definizione della programmazione, non vede ancora dati inseriti in monitoraggio.

Concentrando dunque l'attenzione sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e sul Fondo Sociale Europeo 2014-2020, i progetti diretti alla promozione della parità di genere sono stati selezionati sulla base di una ricerca testuale tesa a individuare gli interventi mirati all'occupazione femminile, all'imprenditorialità femminile, all'inserimento lavorativo di donne, all'offerta di servizi di cura come

[890] Tra di essi sono comunque da segnalare quelli associati a specifiche azioni destinate a favorire la parità di genere come il Piano Nazionale Servizi di Cura realizzato nell'ambito della programmazione dei Programmi complementari 2007-2013 o l'iniziativa degli Obiettivi di Servizio finanziata con FSC 2007-2013 e oggi riorganizzata nei Piani Sviluppo e Coesione. La completa riorganizzazione del monitoraggio dei fondi di parte nazionale (prevista dall'art. 44 del decreto legge n. 34 del 2019 e s.m.i.) sta ancora interessando questa parte della programmazione e non permette, attualmente, una coerente chiave di lettura.

asili nido e altri servizi all'infanzia[891]. I dati si riferiscono all'aggiornamento del Sistema Nazionale di Monitoraggio al 31 dicembre 2021 e vedono, con riferimento a quanto selezionato in collegamento alla riduzione delle disparità di genere, oltre **106 mila progetti** a valere su risorse FESR e FSE, per un costo pubblico complessivo di circa **555,6 milioni di euro**, a fronte di un costo complessivo pari 60,1 miliardi di euro[892] per circa 534 mila progetti cofinanziati dal FESR e dal FSE nel ciclo 2014-2020. Rispetto alla stessa analisi svolta nella precedente edizione di questo Rapporto, e riferita al 31 dicembre 2020, sono entrati in fase di monitoraggio oltre **4 mila nuovi progetti** per un costo pubblico complessivo di 72,9 milioni di euro e oltre 27,7 milioni di euro spesi.

L'aggiornamento mostra un rilevante investimento del PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, titolare del 35 per cento dei nuovi finanziamenti monitorati, relativi a misure per favorire l'accesso al mercato del lavoro. Di particolare interesse l'iniziativa "**servizi per la parità di genere**" dedicata, per le annualità 2020 e 2021, alla promozione di misure integrate di politiche del lavoro e servizi rivolti alle aziende e lo sviluppo di misure sperimentali di sostegno alla genitorialità in contesti caratterizzati da minima o nulla complessità organizzativa (come ad esempio microimprese, lavoro autonomo etc.) e della **Regione Puglia**, titolare di circa l'11 per cento dei nuovi investimenti realizzati, che comprendono un avviso pubblico per l'attivazione di **piani di innovazione *family friendly* nelle PMI** che favoriscano modelli di organizzazione improntati alla destandardizzazione degli orari o al sostegno di modalità di lavoro flessibili a beneficio di lavoratori, lavoratrici e delle loro famiglie. I progetti individuati comprendono iniziative che mirano a sostenere l'occupazione femminile, l'imprenditorialità femminile e l'inserimento lavorativo delle donne (ambito **mercato del lavoro**, 65,6 per cento dei progetti individuati per un valore complessivo pari al 81,3 per cento dell'universo), interventi volti a sostenere il livello di **istruzione e formazione delle donne** (scuola, università e altri percorsi di formazione, 33,6 per cento dei progetti individuati pari a 9,5 per cento del costo pubblico complessivo), interventi per **favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale**, come interventi per il finanziamento di asili nido, servizi integrativi per l'infanzia, *babysitting*, doposcuola (meno dell'1 per cento dei progetti per un valore complessivo pari a circa il 7,5 per cento del valore dell'universo individuato). Oltre a questo, ma sono residuali, interventi per sostenere il **contrasto alla violenza di genere** (recupero di spazi da destinare a sportelli antiviolenza, case di accoglienza e servizi di supporto al reinserimento delle vittime nel mondo lavorativo) e interventi per la **tutela del lavoro e la previdenza e assistenza a donne in stato di particolare vulnerabilità**.

Si tratta chiaramente di una prima approssimazione offerta dalle evidenze dell'attuazione dei progetti finanziati, a fronte di un esplicito indirizzo della *policy* per favorire la parità di genere nel ridurre le disparità territoriali creando migliori opportunità per cittadini e imprese.

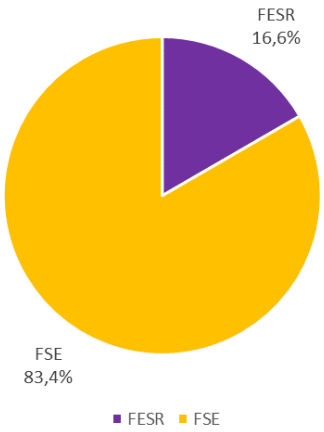
I progetti di interesse per la riduzione delle diseguaglianze di genere tra quelli individuati rappresentano dunque circa **l'1 per cento** delle risorse in attuazione del FSE e del FESR per il ciclo 2014-2020. Tale quota raggiunge il 2,8 per cento se ci si riferisce ai soli progetti finanziati con risorse

[891] In dettaglio sono stati estratti i lemmi *donn* femmin* asil* nid** dai seguenti campi testuali associati a ciascun progetto monitorato (1) Titolo e/o descrizione dell'intervento; (2) Procedure di attivazione del progetto; (3) Risultati attesi; (4) Indicatori di risultato.

[892] Comprese le risorse attratte, ovvero risorse pubbliche non derivanti dagli stanziamenti delle politiche di coesione (ad esempio, risorse ordinarie stanziate da Comuni, Province, Regioni) per cui ciascun progetto finanziato può fare da volano.

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 31.12.2021



**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 31.12.2021

Guardando gli oltre 106 mila progetti estratti si evidenzia, infatti, una maggiore attenzione alle politiche di genere nell'attuazione di interventi finanziati a valere sul FSE (106.396 interventi contro 274 finanziati dal FESR corrispondenti rispettivamente a 463,1 milioni di euro e 92,5 milioni di euro, di cui spesi al 31 dicembre 2021 rispettivamente 339,9 e 40,4 milioni di euro). Se si considera anche l'associazione ai diversi Programmi Operativi (Nazionali – PON, o Regionali - POR) in cui sono realizzati i progetti, oltre il 78,0 per cento delle risorse sono state assegnate a valere su POR FSE, tenendo conto anche degli interventi a valere sul FSE finanziati dai Programmi regionali plurifondo delle Regioni Calabria, Molise e Puglia (Tavola 5.4.1.1).

Tavola 5.4.1.1. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: progetti in attuazione per Programma Operativo in ordine di rilevanza, al 31.12.2021

Programmi Operativi	Numero Interventi	Costo Pubblico M€ (*)	variazione 2020_2021 (%)1	variazione M€ 2020_2021 (v.a)2
PON FESR FSE CITTA' METROPOLITANE	11	7,0	-5%	-0,4
PON FESR FSE LEGALITA'	24	22,6	0%	0,0
PON FESR FSE PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO	7	0,2	-22%	0,0
PON FESR FSE RICERCA E INNOVAZIONE	76	6,8	2%	0,2
PON FSE SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE	14	33,7	> 100%	24,9
PON FESR CULTURA E SVILUPPO	1	0,1	nd	0,1
POR FESR ABRUZZO	1	0,2	0%	0,0
POR FESR BASILICATA	7	2,1	0%	0,0
POR FESR CAMPANIA	55	29,4	5%	1,4
POR FESR FRIULI-VENEZIA GIULIA	2	0,2	0%	0,0
POR FESR FSE CALABRIA	405	9,5	15%	1,2
POR FESR FSE MOLISE	542	5,0	5%	0,3
POR FESR FSE PUGLIA	153	24,0	49%	7,9
POR FESR LAZIO	86	1,6	-8%	-0,1
POR FESR LIGURIA	9	0,1	> 100%	0,1
POR FESR LOMBARDIA	7	1,3	4%	0,1
POR FESR PIEMONTE	3	0,6	0%	0,0
POR FESR SICILIA	38	12,8	0%	0,0
POR FESR TOSCANA	16	3,0	-5%	-0,2
POR FESR UMBRIA	1	0,0	0%	0,0
POR FESR VENETO	2	0,0	-93%	-0,7
POR FSE ABRUZZO	3.053	12,8	24%	2,5
POR FSE BASILICATA	1.852	17,6	36%	4,7
POR FSE CAMPANIA	558	17,7	1%	0,3
POR FSE EMILIA-ROMAGNA	84	7,0	16%	1,0
POR FSE FRIULI-VENEZIA GIULIA	371	8,2	-5%	-0,4
POR FSE LAZIO	165	24,2	-3%	-0,7
POR FSE LIGURIA	50	6,3	0%	0,0
POR FSE LOMBARDIA	86.371	166,4	3%	5,6
POR FSE MARCHE	3.113	22,1	11%	2,3
POR FSE P.A. BOLZANO	157	17,6	70%	7,3
POR FSE P.A. TRENTO	18	20,7	4%	0,8
POR FSE PIEMONTE	150	8,8	-3%	-0,3
POR FSE SARDEGNA	83	3,0	32%	0,7
POR FSE SICILIA	4	1,2	0%	0,0
POR FSE TOSCANA	8.976	35,9	19%	5,7
POR FSE UMBRIA	42	1,5	37%	0,4
POR FSE VALLE D'AOSTA	14	4,0	17%	0,6
POR FSE VENETO	148	19,5	4%	0,8
PROGRAMMA FESR INTERREG ITALIA-SVIZZERA	1	0,8	22%	0,1
Totale	**106.670**	**555,6**	**13%**	

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.

*** Le variazioni rispetto all'anno precedente possono presentare anche valori negativi a seguito di possibili aggiornamenti del piano finanziario dei singoli progetti che, nel tempo, può modificarsi non prevedendo più copertura diretta da parte dei Fondi Strutturali. Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31.12.2021*

Rispetto all'universo osservato al 31 dicembre 2020, appaiono per la prima volta interventi avviati sul **Programma Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione**, su cui ci soffermeremo in seguito.

A **livello regionale** si conferma il protagonismo della Regione Lombardia, dove si concentrano, con un investimento pubblico di 167,7 milioni di euro, 86.378 progetti, seguita dalla Regione Campania (47,1 milioni di euro per realizzare 613 progetti), Toscana (38,9 milioni di euro per 8.992 progetti) e Lazio (25,87 milioni di euro per 251 progetti) (Figura 5.4.1.2).

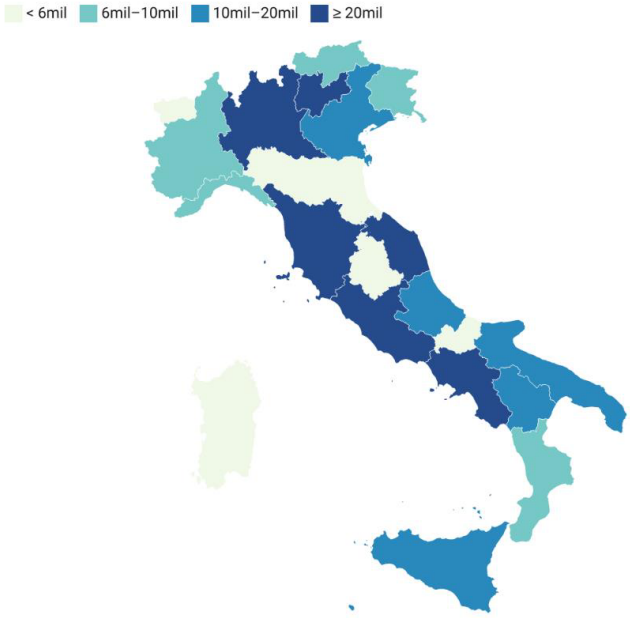
In particolare, il **POR FSE Lombardia** si contraddistingue per la rilevante concentrazione di progetti rivolti alla partecipazione femminile a percorsi di istruzione e formazione professionale (percorsi triennali per il conseguimento della qualifica IeFP, cioè Istruzione e Formazione Professionale[893]; 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"[894] per sostenere l'inserimento o il reinserimento lavorativo e la riqualificazione professionale di particolari fasce fragili della popolazione). Questi progetti rappresentano circa il 30 per cento dell'universo estratto in termini di costo pubblico. In base alle modalità amministrative adottate dalla Regione Lombardia per il monitoraggio degli interventi, che portano a registrare un progetto per ogni individuo beneficiario, si tratta anche del programma con il maggior numero di progetti.

Rispetto ai dati registrati al 31 dicembre 2020, si rileva un forte incremento degli investimenti del **PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione**, titolare del 34,9 per cento dei nuovi investimenti. Anche il POR FSE della Provincia Autonoma di Bolzano e il POR Toscana sono titolari rispettivamente del 10,0 e del 9,8 per cento di nuovi investimenti rivolti principalmente a donne inattive e disoccupate, tra cui le donne disoccupate di lunga durata.

[893] I percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) sono di competenza regionale, rivolti alle studentesse e agli studenti che hanno concluso positivamente il primo ciclo di istruzione, fanno parte del secondo ciclo di istruzione. https://www.miur.gov.it/web/guest/sistema-educativo-di-istruzione-e-formazione .

[894] La cd. "Dote unica lavoro" è un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale. Risponde alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi. Vedi nel prosieguo di questo paragrafo "Parità di genere e mercato del lavoro". https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Dote-Unica-Lavoro/dote-unica-lavoro-2gennaio2019/dote-unica-lavoro-2gennaio2019 .

Figura 5.4.1.2. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere nelle regioni italiane: costo pubblico* complessivo dei progetti in attuazione al 31.12.2021, visualizzazione per quartili



** Il costo pubblico è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie 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 31.12.2021

Rispetto ai **costi unitari** degli interventi finanziati, valori maggiori corrispondono ai Programmi regionali finanziati dal FESR, che per sua natura copre i costi di investimento infrastrutturale e comprende ad esempio quelli nelle strutture di servizi socio-educativi per la prima infanzia o per l'avvio e il consolidamento di attività imprenditoriali femminili. Le eccezioni riguardano interventi finanziati da Programmi che registrano alti costi unitari a causa delle modalità amministrative adottate per rendicontare in un'unica soluzione interventi rivolti a molteplici soggetti, come ad esempio i bandi della Provincia Autonoma di Trento per il finanziamento di buoni servizio per cura dei minori e la conciliazione tra lavoro e famiglia tramite l'acquisto di servizi di educazione o le azioni integrate finanziate dal PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione per sostenere iniziative di autoimprenditorialità e assicurare un supporto formativo di accompagnamento per donne e disoccupate, su cui ci soffermeremo in seguito. Gli interventi individuati presentano livelli di attuazione abbastanza eterogenei (Tavola 5.4.1.2).

Tavola 5.4.1.2. Contributo delle Politiche di Coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: articolazione dei progetti in attuazione per stato dei progetti, al 31.12.2021

Stato del progetto	Numero interventi	Costo pubblico M € (*)
Concluso	64.779	177,1
In corso	4.450	252,6
Liquidato	36.690	104,2
Non avviato	751	21,7
Totale	**106.670**	**555,6**

** 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 31.12.2021

La programmazione delle Politiche di Coesione 2014-2020 risulta caratterizzata da un forte orientamento ai risultati, che in Italia ha visto l'individuazione di un insieme di indicatori statistici volti ad approssimare i risultati delle politiche, selezionati a livello di Accordo di Partenariato. Ciascun progetto successivamente individuato nei Programmi viene dunque associato a uno o più indicatori di risultato inizialmente identificati, al fine di dare evidenza della finalità ultima di ciascun intervento.

Gli indicatori di risultato associati ai progetti selezionati per evidenziare il contributo dei Fondi strutturali 2014-2020 alla politica di genere, in base ai dati estratti dal Sistema di Monitoraggio al dicembre 2021, evidenziano una concentrazione di risorse su quattro principali obiettivi: l'accesso al mondo del lavoro, la formazione, la creazione o il miglioramento di servizi che offrano opportunità di conciliazione tra tempo di vita familiare e tempo di lavoro e di servizi di cura e l'inclusione sociale di categorie a rischio.

Tavola 5.4.1.3. Contributo delle Politiche di Coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: gli indicatori di risultato associati ai progetti in attuazione, al 31.12.2021

Area	Indicatore	Numero Interventi	Costo pubblico M € (*)
Mercato del lavoro	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	63.572	178,5
	Destinatari (femmine)	11.697	21,5
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	2.056	19,5
	Numero di imprese che ricevono un sostegno	119	3,1
	Altro	203	10
	Totale	**77.647**	**232,6**

(Segue) Tavola 5.4.1.3. Contributo delle Politiche di Coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: gli indicatori di risultato associati ai progetti in attuazione, al 31.12.2021

Area	Indicatore	Numero Interventi	Costo pubblico M € (*)
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	Servizi all'infanzia - Assistenza all'infanzia	142	62,6
	Servizi all'infanzia - Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	41	0,4
	Servizi all'infanzia - Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	417	1,8
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	93	28,7
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	37	8,5
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	46	7,8
	Altro	11	0,6
	Totale	**787**	**110,4**
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	Altri destinatari (femmine)	11	5,9
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	69	0,9
	Partecipanti con disabilità (femmine)	19	0,1
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	2	0,4
	Altro	66	0,4
	Totale	**167**	**7,7**
Contrasto alla violenza	Destinatari (femmine)	56	12,9
	Servizi di accompagnamento	21	1,7
	criminalità organizzata (superficie oggetto di intervento)	23	19,2
	Spazi ripristinati	3	3,9
	Totale	**103**	**37,7**
Istruzione e formazione	Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)	18.609	85,1
	Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED4) (femmine)	1.603	7,1
	Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)	271	0,8
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	5.551	56,8
	Partecipanti con disabilità (femmine)	1.367	13,8
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	520	1,7
	Destinatari (femmine)	39	0,8
	Altro	6	0,7
	Totale	**27.966**	**166,8**
	Totale complessivo	**106.670**	**555,2***

** 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 31.12.2021

*Nota: * l'importo è stato arrotondato al primo decimale.*

Parità di genere e mercato del lavoro

L'aumento del tasso di occupazione femminile sembra essere l'obiettivo atteso più significativo dei progetti per la parità di genere finanziati dalle risorse europee nel ciclo di programmazione 2014-2020. Sono oltre 77mila i progetti che riguardano il mercato del lavoro, in pratica i tre quarti di quelli individuati, per un valore complessivo di 232,6 milioni di euro, pari a circa il 41,9 per cento del totale.

Tra gli indicatori di risultato, oltre 63mila 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 178,5 milioni di euro.

La Regione Lombardia, come già detto, è l'amministrazione che, attraverso le risorse FSE, ha avviato, alla data di riferimento dei dati osservati, il maggior numero di progetti volti a raggiungere come target le donne disoccupate di lunga durata, con un costo pubblico complessivo pari a circa 68,7 milioni di euro. Come già sottolineato nello scorso rapporto, si tratta, in particolare, dell'iniziativa "**Dote Unica Lavoro**", che tramite contributi monetari a imprenditrici offre la possibilità di migliorare le opportunità di ricerca e accompagnamento al lavoro attraverso la fruizione di servizi al lavoro e formazione e, anche, all'auto-imprenditorialità. Tra gli altri interventi significativi, anche il proseguimento degli investimenti della Regione Toscana (oltre 25,6 milioni di euro). Su questa dimensione è interessante anche l'avvio di nuove iniziative come quelle finanziate dal **PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione**, titolare di circa il 43 per cento dei nuovi investimenti, volti a sostenere l'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro di donne inattive e disoccupate, anche di lunga durata, seguito dagli investimenti della Provincia Autonoma di Bolzano e della Regione Toscana. O, ancora, l'avviso della **Regione Puglia** per l'attivazione di **Piani di Innovazione *Family Friendly*** per un valore complessivo di 6,8 milioni di euro, o il bonus alle imprese della **Regione Basilicata** per favorire l'assunzione di giovani donne diplomate e laureate.

In questa dimensione di analisi sono compresi principalmente interventi rivolti a donne inattive e disoccupate, comprese quelle di lunga durata (76 per cento degli investimenti complessivi per questa tipologia di interventi) ma sono presenti anche progetti associati all'indicatore "Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)", 2.056 per un totale di 19,5 milioni di euro, che sono in larga parte contributi per imprenditrici erogati sempre attraverso il piano di innovazione *family friendly* del POR FSE Puglia (valore complessivo 6,0 milioni di euro) o con *voucher* per i servizi erogati dal POR FSE Marche e con altri incentivi alle imprese femminili del POR FSE Toscana. La parte principale dell'investimento è dovuta all'iniziativa **"il Veneto delle donne"**, rivolta a donne disoccupate di lunga durata e donne lavoratrici (i dati di monitoraggio mostrano investimenti complessivi per oltre 5,3 milioni di euro). L'avviso infatti mira a favorire l'occupabilità delle donne e

la loro partecipazione al mercato del lavoro, promuovere l'*empowerment* femminile e la valorizzazione dell'esperienza professionale delle donne occupate, rafforzando le loro competenze tecnico-specialistiche e trasversali, favorendo la riduzione della disparità nelle opportunità di carriera, e, infine, a sostenere il sistema economico-imprenditoriale nella definizione e nella acquisizione di nuovi modelli organizzativi, promuovendo interventi di *welfare* aziendale e territoriale e nuove forme di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Infine sono comprese in quest'area anche azioni integrate del **Piano operativo Anpal Servizi 2019-2020** realizzate nell'ambito del **PON FSE Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione** (per un investimento complessivo monitorato pari a 16,5 milioni di euro) che inserisce la questione femminile all'interno del tema generale della crescita economica, accompagnata da un metodo per pianificare in modo interrelato, politiche attive su *welfare*, lavoro, innovazione e formazione che agiscano sui fattori chiave di ostacolo alla permanenza/ingresso nel mondo del lavoro anche delle lavoratrici.

Parità di genere e conciliazione tra vita privata e vita professionale

In Italia si vive una difficoltà permanente nella conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale di genitori/lavoratori, che si manifesta principalmente nelle donne spinte a fare la scelta obbligata di abbandonare il lavoro dopo la nascita di un figlio o per far fronte alla cura degli anziani e dei non autosufficienti. Per ovviare a queste criticità le politiche di coesione si sono date l'obiettivo generale di creare o migliorare servizi che offrano opportunità di conciliazione tra tempo di vita familiare e tempo di lavoro e di offrire adeguati servizi di cura alle persone, con particolare riferimento alle fasce di popolazione di bambini e anziani.

Per il sostegno all'offerta di servizi di cura per l'infanzia adeguati a rispondere alle esigenze delle donne, quali il potenziamento dell'offerta di asili nido, servizi integrativi per l'infanzia, *babysitting*, dopo scuola, la Politica di Coesione finanzia **progetti infrastrutturali** per un valore complessivo di oltre 52,9 milioni di euro a valere sul FESR, oltre a erogare incentivi alle persone dedicati all'acquisto del servizio nido. Le opere infrastrutturali riguardano principalmente la realizzazione di asili nido e strutture per la prima infanzia nel Mezzogiorno, dove ad oggi l'offerta risulta più scarsa in relazione alla popolazione residente. In particolare, in Campania sono titolari di circa il 53 per cento degli investimenti dedicati alla realizzazione, ristrutturazione, adeguamento, ammodernamento e qualificazione di nidi e micronidi (54 strutture, per un finanziamento complessivo di circa 28,0 milioni di euro), in Sicilia dove sono stati finanziati 39 progetti, per un importo complessivo di oltre 12,9 milioni di euro e in Puglia (12 strutture per un importo complessivo di oltre 5,5 milioni di euro).

Infine, per quel che riguarda gli **incentivi alle persone**, molti interventi sono relativi all'acquisto di servizi per la prima infanzia e di asilo nido, per un valore pari a circa 11,9 milioni di euro, e *voucher* per favorire il *work-life balance* nella vita quotidiana delle aziende, delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie, il cui costo unitario è significativamente superiore agli incentivi alle persone precedentemente esaminati. Questi ultimi sono concentrati principalmente nelle Regioni del Nord, dove vengono investite oltre il 75 per cento delle risorse monitorate, percentuale in aumento rispetto al dato rilevato a dicembre 2020, anche grazie a un nuovo intervento della **Regione Lazio** ("**Sovvenzione Globe e-family**") che mira a contrastare gli effetti della pandemia sostenendo i titolari e gestori di asili nido nell'incrementare l'offerta dei servizi erogati. Tra le Regioni del Mezzogiorno si contraddistingue nuovamente la **Campania** grazie al finanziamento nell'ambito del POR FSE 2014-2020 di **Accordi Territoriali di Genere** per un investimento monitorato di circa 8,8

milioni di euro. Gli Accordi sono finalizzati a sostenere l'occupabilità femminile attraverso la diffusione di strumenti di politica attiva del lavoro e di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Parità di genere e tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Gli interventi che tutelano la parità di genere associati a indicatori che rimandano alle politiche di assistenza sono appena 167, per un valore complessivo di 7,7 milioni di euro. Si tratta di interventi mirati rivolti a donne in stato di povertà, a donne svantaggiate o particolarmente vulnerabili.

Di questa categoria fanno parte misure del **POR FSE Campania** (per circa il 72 per cento dei progetti corrispondenti ad oltre il 58 per cento delle risorse complessive della categoria): la prima per fornire incentivi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, donne inattive e disoccupate, comprese le donne disoccupate di lunga durata, e la seconda per finanziare il **Piano Strategico Pari Opportunità della Regione Campania** che prevede a sua volta due linee di attività, la prima per finanziare voucher per la partecipazione a percorsi formativi per donne in età lavorativa e la seconda per sostenere strumenti per la promozione della parità di genere nel mercato del lavoro o progetti per la presentazione di azioni per l'occupabilità di persone con disabilità, vulnerabili e a rischio di esclusione.

Parità di genere e istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

L'innalzamento delle competenze e il miglioramento del livello di formazione di ragazze e donne è obiettivo di circa 28 mila progetti con un valore di costo pubblico pari a circa 167,0 milioni di euro. Nell'ambito di questi interventi sono stati considerati tutti quelli volti a migliorare l'accesso a servizi di qualità e inclusivi nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente, a promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità e a promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Si tratta sia di progetti che sostengono corsi di formazione i cui contenuti educativi sono quelli tipici della scuola secondaria di primo grado, associati all'indicatore di risultato "Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1[895]) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)", interventi che attraggono circa il 50 per cento delle risorse destinate a questo ambito.

Gli interventi realizzati comprendono, seppur in quota minoritaria, progetti per sostenere l'istruzione secondaria superiore e post-secondaria non terziaria - associati all'indicatore "Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (femmine)", senza escludere, anche se in numero minore, interventi per sostenere quei livelli di istruzione che vanno dalla terziaria a ciclo breve ai dottorati di ricerca (associati all'indicatore di risultato "Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)"). Si tratta in generale di sostegno a corsi di formazione, i cui contenuti sono tipici della tematica propria dell'istruzione.

In questo ambito sono compresi anche gli interventi di formazione professionale, azioni per far entrare giovani donne nel mondo del lavoro, contrastare la disoccupazione di lunga durata,

[895] International Standard Classification of Education – ISCED. È la Classificazione internazionale standard dell'istruzione utilizzata da OCSE, UNESCO e EUROSTAT nella produzione di indicatori statistici sull'istruzione per il confronto internazionale

promuovere l'occupazione femminile e aiutare i gruppi considerati più svantaggiati, composti ad esempio da immigrati e persone a rischio povertà, ad accedere al mercato del lavoro grazie a stage e tirocini per accompagnare il passaggio dalla scuola al lavoro.

Una novità è rappresentata dal passaggio in attuazione di un bando della **Regione Lombardia** per il finanziamento di **percorsi di istruzione e formazione professionale di IV annualità** (aa 2019-2020) nella prospettiva di rafforzare la crescita e l'occupazione di giovani donne titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) che ha visto quasi raddoppiare (da 5,6 a 10,1 milioni di euro) il valore delle risorse complessive monitorate.

Parità di genere e contrasto alla violenza di genere

Rispetto al tema della tutela di donne vittime di violenza, le politiche di coesione hanno destinato risorse a diversi interventi di recupero di spazi da destinare a sportelli antiviolenza e case di accoglienza, finanziati generalmente nell'ambito del FESR. Vengono finanziati anche servizi per accompagnare e facilitare il reinserimento delle vittime nel mondo lavorativo, queste ultime iniziative generalmente finanziate nell'ambito dei programmi FSE.

L'impegno su questo fronte è soprattutto quello realizzato attraverso il **PON Legalità**, che rappresenta circa il 60 per cento dei 37,7 milioni di investimenti individuati. Il Programma ha una linea dedicata a favorire l'inclusione sociale anche attraverso il recupero dei patrimoni confiscati alla criminalità organizzata, con un'azione specifica per interventi di recupero funzionale e riuso di vecchi immobili per attività di animazione sociale e partecipazione collettiva. Nell'ambito di questa linea[896], per la programmazione 2014-2020, è stata previsto un finanziamento rivolto ai Comuni, che, tra i suoi specifici indirizzi, mira a sostenere interventi di rifunzionalizzazione dei beni confiscati da destinare a centri per donne che hanno vissuto la drammatica esperienza della violenza, nelle sue varie forme e manifestazioni. In questo ambito sono stati finanziati diversi interventi per rendere dei beni confiscati luoghi di accoglienza, sostegno, ascolto, accompagnamento e aiuto alle donne vittime di violenza, per un importo complessivo di oltre 22,6 milioni di euro. Questi luoghi diventeranno luoghi di accoglienza in 5 Regioni del Sud a seguito di bandi dedicati in Puglia, Calabria e Sicilia.

Segue, in termini di impegno finanziario, il **PON Metro**, con 10 progetti finalizzati principalmente alla realizzazione di servizi residenziali per donne vittime di violenza a Bologna, Roma, Palermo, Napoli e Venezia, per un costo pubblico di oltre 6,6 milioni di euro o interventi verso donne in condizioni di grave esclusione sociale.

[896] PON Legalità, Asse 3, Azione 3.3.1 (https://opencoesione.gov.it/it/programmi_2014_2020/ ; https://ponlegalita.interno.gov.it/).

5.4.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi

La cooperazione allo sviluppo è parte integrante della politica estera del nostro Paese e si fonda su principi solidaristici e paritari tra l'Italia e i Paesi e le comunità destinatarie delle iniziative. Persegue, tra i propri obiettivi, la promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità[897], in linea con gli impegni assunti dall'Italia a livello internazionale per il raggiungimento dell'obiettivo sostenibile 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite[898], con la *Core responsability 3* dell'Agenda per l'Umanità[899] e con la *Call to Action* sulla violenza di genere nei contesti di emergenza[900]. Le diseguaglianze legate al genere, infatti, oltre a negare un diritto umano fondamentale, impediscono l'eradicazione della povertà e la costruzione di una società globale basata sulla giustizia sociale e sullo sviluppo sostenibile. Nel corso del 2021 il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) ha dunque mantenuto centrale il proprio impegno per la promozione della parità di genere e dell'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine in Paesi terzi.

La maggior parte delle politiche di cooperazione allo sviluppo è attuata dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS). L'Agenzia è sottoposta al potere di indirizzo e vigilanza del MAECI e dispone di risorse derivanti principalmente da contributi dello Stato[901] che confluiscono in un bilancio autonomo. AICS, infatti, gode di autonomia organizzativa, contabile e di bilancio (oltre che regolamentare, amministrativa e patrimoniale). Seppure in misura inferiore vi sono progetti di

[897] Legge n. 125 del 2014 recante "Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo", articolo 1, comma 2.

[898] La nuova Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta un piano ambizioso per eliminare la povertà e promuovere la prosperità economica, lo sviluppo sociale e la protezione dell'ambiente su scala globale. L'Agenda definisce 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (e 169 target) tra cui l'Obiettivo 5 – Parità di genere da perseguire entro il 2030.

[899] L'Agenda per l'Umanità è un piano in cinque punti che delinea i cambiamenti necessari per alleviare la sofferenza, ridurre i rischi e diminuire la vulnerabilità su scala globale. Nell'Agenda, l'umanità, la sicurezza, la dignità e il diritto alla prosperità delle persone, è posta al centro del processo decisionale globale. Per raggiungere questo obiettivo, i *leader* mondiali e tutti gli attori umanitari sono chiamati ad agire in base a cinque responsabilità fondamentali, tra cui la Responsabilità 3 che invita i *leader* a "non lasciare indietro nessuno".

[900] La *Call to Action on Protection from Gender-Based Violence in Emergencies* è un'iniziativa lanciata da Regno Unito e Svezia nel 2013 con l'obiettivo di mobilizzare Paesi donatori e operatori umanitari a protezione di donne e ragazze in tutte le situazioni di emergenza, inclusi i conflitti e le catastrofi naturali. L'Italia vi ha aderito fin dall'inizio, sottoscrivendo il comunicato "*Keep Her Safe*" adottato a Londra nel novembre 2013 e assumendo impegni specifici nell'ambito della relativa "*Road Map*" ed in occasione del *World Humanitarian Summit* (Istanbul, 24/25 maggio 2016). Inoltre, l'Italia si è impegnata, nell'ambito della nuova *Road Map* 2021/2025, a rafforzare le proprie azioni di *advocacy* (a livello UN, UE e bilaterale) sulla necessità di prevenire la violenza di genere e assistere le vittime, a relazionare annualmente al Parlamento sulle attività realizzate per ridurre il divario di genere, a realizzare un manuale operativo sull'uguaglianza di genere, che includa elementi sulla violenza di genere. Per maggiori informazioni sulla *Call to Action* si rimanda al link: https://www.calltoactiongbv.com/.

[901] In base all'articolo 18 della legge n. 125 del 2014 concorrono alle risorse a disposizione dell'Agenzia anche le risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni, secondo quanto disposto in materia di istituzione delle Agenzie; introiti derivanti dalle convenzioni stipulate con le amministrazioni e altri soggetti pubblici o privati per le prestazioni di collaborazione, consulenza, assistenza, servizio, supporto, promozione; donazioni, lasciti, legati e liberalità, debitamente accettati e una quota pari al 20 per cento della quota a diretta gestione statale delle somme provenienti dalla quota pari all'otto per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

cooperazione finanziati anche direttamente da alcune amministrazioni centrali dello Stato, compreso lo stesso Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale[902].

L'impegno AICS nella promozione delle tematiche di genere è rilevante e trasversale ad ogni Paese e tipo di iniziativa. Nella visione strategica della Cooperazione Italiana l'integrazione delle questioni di genere è una delle chiavi per il successo delle iniziative, nonché un elemento necessario e imprescindibile per la sostenibilità dei risultati perseguiti. A testimonianza di tale attenzione il manuale operativo *La Rigenerazione integrata e ambientalmente sostenibile delle baraccopoli - un nuovo approccio con una "cornice di senso"* fa esplicito riferimento alle donne. Il manuale, elaborato da AICS nel 2021, ha lo scopo di fornire delle linee guida per interventi di riqualificazione nelle aree urbane informali e più povere ed è applicabili, più in generale, a qualsiasi progetto di sviluppo urbano. Da tempo, infatti, AICS opera nell'ambito della rigenerazione urbana, in diverse aree geografiche (Giordania, Libano, Kenya, Mozambico, Palestina, Somalia, Sudan, e Vietnam). Le iniziative sono finanziate soprattutto attraverso doni, ma alcune includono componenti di crediti di aiuto. Gli esecutori sono prevalentemente le numerose Organizzazioni della Società Civile (OSC) italiane accreditate, *UN-Habitat*[903], le Università e i Governi nazionali, nel caso dei crediti di aiuto. L'approccio proposto nel manuale prevede che i processi di sviluppo delle città si fondino sul coinvolgimento attivo delle comunità, con particolare riferimento alla valorizzazione delle donne, considerate forza trainante delle famiglie e della società nella maggior parte dei paesi più poveri (Riquadro V.IV.II.I).

Riquadro V.IV.II.I – La valorizzazione del capitale sociale femminile nella metodologia di sviluppo urbano di AICS

Il manuale operativo "La Rigenerazione integrata e ambientalmente sostenibile delle baraccopoli - un nuovo approccio con una "cornice di senso", elaborato da AICS nel 2021, illustra la metodologia di intervento messa a punto dall'Agenzia in ambito di sviluppo urbano e, in particolare, di rigenerazione urbana nelle aree informali[904] e più povere.

Molti Paesi in via di sviluppo sono fortemente caratterizzati da fenomeni di concentrazione della popolazione nelle aree urbane e di presenza di insediamenti urbani informali, aspetti che si andranno accentuando nei prossimi anni. Le sfide che le città sovrappopolate (e a maggior ragione le baraccopoli) si trovano ad affrontare sono molteplici, anche in termini di aumento delle diseguaglianze di genere e di violenza nei confronti delle donne. Se aderente alle linee guida, il processo di rigenerazione urbana può produrre diversi impatti positivi non solo in termini di riqualificazione dello spazio fisico, con particolare attenzione all'aspetto di sostenibilità ambientale, ma anche di crescita del peso delle comunità locali, di promozione dei diritti e delle opportunità per le donne e i giovani nei Paesi a più basso reddito, di prevenzione dei conflitti e di attenuazione del loro impatto sulla vita e la sicurezza delle persone.

[902] Tra le amministrazioni centrali dello Stato che finanziano direttamente progetti di cooperazione vi sono il Ministero dell'Economia e delle Finanze, dell'Interno, della Difesa, della Transizione Ecologica, della Salute, dell'Istruzione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per il Coordinamento amministrativo e della Protezione civile e la Commissione per le Adozioni Internazionali).

[903] *UN-Habitat* (*United Nations Human Settlements Programme*) è l'agenzia delle Nazioni Unite preposta all'implementazione del Programma delle Nazioni Unite per gli insediamenti umani il cui scopo è favorire un'urbanizzazione socialmente ed ambientalmente sostenibile e garantire a tutti il diritto ad avere una casa dignitosa.

[904] *UN-Habitat* definisce uno *slum*, baraccopoli, come un insediamento urbano densamente popolato, sorto in maniera informale, caratterizzato da edifici fatiscenti e condizioni di vita sotto gli standard minimi di sopravvivenza.

Tenuto conto dunque che i luoghi devono essere trasformati per renderli anche identitari, ossia luoghi in cui le relazioni sono sollecitate e sono parte integrante del luogo e i soggetti si riconoscono al suo interno, la metodologia elaborata da AICS prevede che il progetto urbano venga inserito all'interno di **un approccio complesso di analisi e progettazione sistemica centrato sulle persone e radicato sulle relazioni sociali e comunitarie** (cosiddetto *Social Design System Thinking* - SDST). Tutte le diverse discipline (tra cui architettura, urbanistica, economia, sociologia, antropologia) coinvolte nel progetto si integrano per creare specifiche "cornici simboliche e di senso" che sintetizzano i valori e gli interessi in gioco degli attori sociali locali. Questo approccio è da utilizzare, in particolare, durante la fase di *assessment*[905] dell'intervento, una fase piuttosto lunga e delicata, considerata la più importante per arrivare alla creazione di una visione dello spazio condivisa con tutti i soggetti coinvolti. Durante questa fase si lavora all'ascolto e alla comprensione del contesto sociale e territoriale in cui si interviene, per chiarire e definire la "cornice di senso" dell'intero processo di rigenerazione, iniziando dalla conoscenza del capitale umano locale. In questo modello l'**inclusione** sociale e la **non discriminazione** sono riconosciuti tra i principi chiave per il successo dei programmi di riqualificazione urbana. Ne consegue che nelle linee guida più volte viene ribadita l'importanza del **coinvolgimento attivo delle donne**, riconosciute portatrici di valori ed esperienze da considerare con un'attenzione specifica. In rete con gli altri *partner*, le donne diventano così **protagoniste attive del cambiamento** e della rigenerazione del loro territorio, delle loro comunità e della loro società. Con l'obiettivo di conoscere meglio il ruolo delle donne nella famiglia e nella società e **valorizzare le differenze di genere**, le linee guida individuano alcuni strumenti operativi da adottare durante la fase di *assessment:* seminari, questionari *ad hoc*, attività laboratoriali di progettazione partecipata per facilitare a concettualizzare il "senso" che le comunità danno a sé stesse e ai luoghi che vivono. Il passaggio successivo sarà quello di integrare il "senso" così declinato in una "cornice", meno frammentata e più definita, che diverrà la nuova "cornice di senso" che renderà fattibile il processo di rigenerazione di luoghi, contesti e comunità.

Come negli anni precedenti, anche durante il 2021 AICS ha promosso l'avvio di numerosi programmi volti a rimuovere i diversi ostacoli che si frappongono al pieno godimento da parte delle donne di diritti umani e sociali, e ad intervenire sulle cause strutturali delle disuguaglianze di genere. Per consentire la tracciabilità e la misurazione di tale impegno, gli interventi finanziati da AICS sono accompagnati da un indicatore qualitativo denominato *Gender Policy Marker*, costruito in base alla metodologia utilizzata dal Comitato di Aiuto allo Sviluppo dell'OCSE (cosiddetto *Gender Policy Marker* dell'OCSE-DAC)[906]. Il suo utilizzo in maniera sistematica è stato istituzionalizzato a seguito dell'adozione delle "Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale"[907]. L'indicatore qualifica i progetti di cooperazione

[905] L'attuazione di un progetto o programma integrato di rigenerazione urbana prevede 1) un *assessment* e creazione della visione 2) la fase di redazione del progetto (generale o tematico a seconda dei casi) ed infine 3) la realizzazione delle singole azioni. Nel caso di progetti complessi, o programmi tale processo si traduce 1) nell'elaborazione di un contesto generale; 2) nell' elaborazione del piano urbanistico, messa in coerenza di tutte le azioni e identificazione delle attività prioritarie; 3) nella realizzazione delle componenti di progetto. Per ogni componente dovrà essere rifatto l'*assessment*, il progetto e, infine, la realizzazione.

[906] Per approfondimenti si rimanda al *link* https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm.

[907] Le linee guida sono state adottate da AICS con Determina n. 309 del 16 dicembre 2020, dopo essere state approvate dal Comitato Interministeriale per la Cooperazione allo Sviluppo in data 15 ottobre 2021. Tra le innovazioni presenti nelle linee guida, oltre al potenziamento delle analisi di genere, vi è la definizione di obiettivi sul finanziamento delle iniziative. In particolare, è previsto che in fase di programmazione a livello centrale e locale, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale garantisca l'utilizzo dell'approccio a doppio binario, dedicando almeno il 10

allo sviluppo individuando gli interventi che hanno come obiettivo principale la riduzione dei divari di genere (*Gender policy Marker* principale) e gli interventi che hanno le politiche di genere come componente significativa, vale a dire che prevedono, tra gli obiettivi del progetto, almeno uno che sia dichiaratamente rivolto al conseguimento dell'uguaglianza di genere (*Gender policy Marker* significativo).

Le risorse a disposizione di AICS sono stanziate dal bilancio dello Stato sul capitolo 2185, piano gestionale 1, dello stato di previsione del MAECI[908]. Nel 2021 sul suddetto capitolo risultano impegnate risorse per un ammontare di poco superiore a 737,0 milioni di euro di cui circa il 41,8 per cento in favore di progetti per la riduzione delle diseguaglianze di genere, ossia con *Gender policy Marker* principale o significativo (poco meno di 307,9 milioni di euro)[909]. Sempre nel 2021 i pagamenti a favore di progetti per il contrasto ai divari di genere, con *Gender policy Marker* principale o significativo, sono stati quasi il 41,4 per cento (circa 290 milioni di euro) del totale delle somme pagate per i progetti di cooperazione. Tali percentuali rappresentano una stima per difetto dell'impegno italiano poiché, per i progetti di aiuto umanitario assegnati alle OSC per il tramite delle Sedi estere AICS, gli importi delle somme impegnate ed erogate alle Sedi sono ascrivibili all'uguaglianza di genere solo successivamente alla selezione dei progetti a cura delle Sedi stesse[910]. Con riguardo al *Gender Policy Marker*, del totale delle risorse impegnate per progetti di cooperazione internazionale sul capitolo 2185, piano gestionale 1, dello stato di previsione del MAECI, quasi il 4,7 per cento (poco più di 34,5 milioni di euro) è stato destinato specificatamente all'uguaglianza di genere (*Gender Policy Marker* principale) e il 37,1 per cento (poco meno di 273,4 milioni di euro) è stato impegnato per altri interventi con componenti significative di genere (*Gender Policy Marker* significativo). Rispetto all'anno precedente, la quota destinata alla riduzione delle diseguaglianze di genere sul capitolo di interesse è rimasta pressoché costante (41,6 per cento nel 2020), così come la ripartizione degli interventi tra *Gender policy Marker* principale e *Gender policy*

per cento del finanziamento ad iniziative specifiche per la promozione della parità di genere e l'*empowerment* di donne, ragazze e bambine (*Gender Policy Marker* principale) e garantendo il *mainstreaming* di genere per le altre iniziative (*Gender Policy Marker* significativo). Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento completo consultabile al link https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/LINEE_GUIDA__FINALE_041220.pdf.

[908] L'Agenzia non dispone solo di risorse trasferite dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale sul cap.2185, piano gestionale 1. La legge n.125 del 2014 stabilisce, infatti, che "le risorse di cui dispone (AICS) sono costituite: a) dalle risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni, secondo quanto disposto dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300; b) dagli introiti derivanti dalle convenzioni stipulate con le amministrazioni e altri soggetti pubblici o privati per le prestazioni di collaborazione, consulenza, assistenza, servizio, supporto, promozione; c) da un finanziamento annuale iscritto in appositi capitoli dello stato di previsione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale; d) da donazioni, lasciti, legati e liberalità, debitamente accettati; e) da una quota pari al 20 per cento della quota a diretta gestione statale delle somme di cui all'articolo 48 della legge 20 maggio 1985, n. 222.".

[909] Le risorse impegnate ed erogate riportate nel presente paragrafo sono desunte dal sistema gestionale integrato dell'AICS denominato SIgov (Sistema Informativo di *Governance*).

[910] Per i progetti di aiuto umanitario assegnati alle OSC, le risorse sono solitamente impegnate ed erogate da AICS Roma alle sedi estere AICS nello stesso anno di delibera, mentre la loro identificazione in base al *Gender Policy Marker* avviene spesso nell'anno successivo poiché, al momento della delibera, hanno una natura multisettoriale. Solo quando le sedi estere AICS approvano i progetti specifici da finanziare è possibile identificare i progetti con valenza di genere prioritaria e quelli con valenza di genere trasversale. L'erogazione dei fondi da parte delle sedi estere ai beneficiari avviene in *tranche* successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica. Nelle tavole 5.4.2.1c e 5.4.2.1d sono riportati i progetti avviati nel corso del 2021, a valere su delibere degli anni precedenti, di cui pertanto è disponibile la loro classificazione in base al *Gender Policy Marker,* ma non gli importi delle risorse impegnate ed erogate nel 2021.

Marker significativo (rispettivamente 4,3 per cento e 37,2 per cento nel 2020). È invece cresciuta la quota delle somme pagate a favore di progetti per il contrasto ai divari di genere rispetto all'anno 2020, anno in cui era pari al 37,5 per cento.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2021 oltre la metà delle risorse totali impegnate per iniziative di riduzione delle diseguaglianze di genere è stata destinata a **contributi volontari** (quasi 170,6 milioni di euro), in favore di numerose agenzie delle Nazioni Unite, del Fondo Globale per la Lotta all'AIDS, Tubercolosi e Malaria (51,3 milioni di euro) e della GAVI Alliance[911] (24,0 milioni di euro). In aggiunta, sono stati finanziati numerosi **interventi di sviluppo e di aiuto umanitario in diversi Paesi *partner***. In termini di importi impegnati, a beneficiarne è stata soprattutto l'Africa (51,0 milioni di euro), seguita dalla regione dell'Asia e Oceania (41,8 milioni di euro) e dei Balcani e del Medio Oriente (41,4 milioni di euro), mentre residuali sono stati i contributi ricevuti dal continente americano (3,1 milioni di euro). A livello Paese, le elargizioni maggiori sono andate all'**Afghanistan** (quasi 40,3 milioni di euro), seguito dalla **Siria** (12,5 milioni di euro) e dall'**Iraq** (poco meno di 9,9 milioni di euro); in Afghanistan e Iraq è stato adottato un approccio a doppio binario che ha destinato il finanziamento a iniziative sia finalizzate interamente alla promozione della parità di genere, sia aventi almeno un obiettivo rivolto al contrasto alle diseguaglianze tra uomini e donne, in Siria, invece, le iniziative hanno avuto solamente un approccio in cui la questione di genere era significativa nell'ambito dei progetti finanziati. Riguardo agli ambiti di intervento, gli impegni della Cooperazione Italiana hanno spaziato dalla lotta alla violenza sessuale e di genere, domestica e non, particolarmente diffusa nei contesti fragili e di crisi, alla promozione della salute materna ed infantile, all'educazione femminile, alla creazione di un contesto sociopolitico favorevole all'*empowerment* economico delle donne, all'inclusione finanziaria e all'accesso al credito.

La continua attenzione che l'Agenzia riserva alle questioni di genere è inoltre testimoniata dall'ammontare delle somme totali deliberate nel 2021[912]. In dettaglio, sono 20 i contributi destinati specificatamente all'uguaglianza di genere (*Gender policy Marker* Principale) per un importo totale deliberato di oltre 30,5 milioni di euro, pari a quasi il 4,0 per cento del totale deliberato nel corso del 2021. In aggiunta, è stato deciso il finanziamento di numerosi altri interventi con componenti significative legate all'uguaglianza di genere e all'*empowerment* delle donne (*Gender policy Marker* Significativo), per un importo totale di quasi 364,7 milioni di euro, pari a circa il 47,6 per cento, portando la quota complessiva degli interventi con obiettivo principale e componenti significative sull'uguaglianza di genere al 51,6 per cento del totale deliberato nel 2021. Con specifico riferimento agli interventi deliberati sul canale umanitario, sono 5 quelli aventi come obiettivo principale l'uguaglianza di genere, per un totale di 8,1 milioni di euro (circa 4,0 per cento del totale deliberato umanitario), mentre gli interventi aventi componenti significative di genere sono oltre 50 per un totale di quasi 100 milioni di euro (oltre 46,0 per cento del totale deliberato umanitario).

[911] La GAVI *Alliance* è una *partnership* pubblico-privata nata nel 2000 con l'obiettivo di garantire un miglior livello di salute per i bambini e per la popolazione, principalmente attraverso la realizzazione di campagne di vaccinazione nei paesi in via di sviluppo. I principali obiettivi dell'Alleanza sono: favorire l'accesso alle campagne di vaccinazione in corso; rafforzare i sistemi sanitari e, al loro interno, il sistema di immunizzazione e le campagne vaccinali a livello mondiale; favorire la ricerca e lo sviluppo di nuove modalità di immunizzazione e di nuovi vaccini.

[912] La "destinazione" delle somme per iniziative di cooperazione origina da: delibera del Comitato congiunto (CC) se l'iniziativa ha importo superiore ai 2 milioni di euro; delibera del Direttore dell'AICS se di importo inferiore (art. 7 e art 21, comma 3 della Legge n. 125 del 2014). Le Iniziative di Emergenza sono deliberate dall'Autorità Politica (VM) su proposta della Direzione Generale della Cooperazione allo Sviluppo (DGCS) presso il MAECI (art. 10 e art. 20, comma 2 della Legge). Tutte le delibere sono pubblicate nella sezione Atti del sito AICS https://www.aics.gov.it/.

5.4.2.1 Iniziative di cooperazione allo sviluppo mirate specificatamente all'uguaglianza di genere

È continuato anche nel 2021 il supporto della Cooperazione Italiana a numerose agenzie delle Nazioni Unite, fortemente impegnate nella lotta per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile, con **contributi volontari** per oltre 11,0 milioni di euro impegnati. Le somme maggiori sono state elargite in favore dell'ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne (UN Women), del Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione (UNFPA), della *Global Partnership for Education* (GPE) per programmi destinati alla scolarizzazione delle bambine (rispettivamente 2,5 milioni di euro) e del Programma congiunto multi-donatore UNFPA/UNICEF che mira al contrasto delle mutilazioni genitali femminili (2 milioni di euro).

In aggiunta sono state impegnate somme per numerosi **interventi di sviluppo e di aiuto umanitario** in diversi Paesi. Molte organizzazioni internazionali hanno ricevuto fondi destinati a specifici programmi finalizzati ad intervenire sulle cause strutturali che alimentano le disuguaglianze di genere, a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, promuovendo l'*empowerment* femminile attraverso il rafforzamento delle capacità dei Paesi *partner* e interventi per la resilienza delle donne, la lotta alla violenza di genere, l'istruzione, il coinvolgimento di donne e giovani in attività di sensibilizzazione, prevenzione ed inclusione, oltre che in attività imprenditoriali. Inoltre, la Cooperazione Italiana ha impegnato risorse per svariati interventi in ambito sanitario, soprattutto per quanto riguarda la salute sessuale, riproduttiva e materno-infantile, particolarmente rilevanti per la diffusione della pandemia da Covid-19.

Più nello specifico, la Cooperazione Italiana è intervenuta in favore delle donne afghane, già estremamente discriminate e le cui condizioni si sono aggravate in seguito agli avvenimenti successivi al 15 agosto 2021. Nel 2021, l'Italia ha impegnato risorse per due nuovi interventi in favore di UNFPA, *partner* che da anni collabora con l'Agenzia per la realizzazione di attività per la salute materno infantile delle donne e la **lotta alla violenza di genere**. L'iniziativa "Assistenza umanitaria immediata per sfollati interni in **Afghanistan**" intende fornire assistenza umanitaria immediata alle sfollate interne, con un focus specifico sulla fornitura di servizi di lotta alla violenza di genere negli insediamenti di sfollati a Kabul e a Nangarhar. Anche il programma "Protezione umanitaria e salute sessuale e riproduttiva", mira a fornire servizi integrati, immediati e salvavita per la salute sessuale e riproduttiva e la violenza di genere a donne e ragazze nelle province di Herat, Ghor, Kabul, Nangarhar, Nimruz, Kandahar, Kunduz, Badakhshan, Logar e Balkh. Sempre in Afghanistan sono state poi impegnate risorse per la terza fase dell'intervento "Risposta immediata contro la violenza di genere e salute riproduttiva – assistenza ai rimpatriati, sfollati e comunità locali nelle province afghane di Nimroz, Herat, Ghor e Kandahar" che intende dare continuità alle attività già in corso, raggiungendo nuove località d'intervento del Paese.

Nelle aree di crisi, l'Italia ha anche sostenuto "l'Appello speciale in risposta alla violenza sessuale e di genere del Comitato della Croce Rossa Internazionale (CICR)". In **Etiopia** l'intervento finanziato ha l'obiettivo di sostenere le attività dell'organismo in risposta alle violenze in corso nelle Regioni Tigray e Oromia, attraverso un approccio multidimensionale, che mitiga i rischi e le conseguenze degli abusi e prevede un'intensa attività di *advocacy* con le parti in conflitto. Analogamente, l'Italia sostiene il programma del CICR in **Iraq**, dove 1,29 milioni di persone sono a rischio di **violenza** e le **pratiche tradizionali dannose come i matrimoni forzati** sono ampiamente diffuse. Il programma interviene per rispondere ai bisogni delle sopravvissute alla violenza sessuale e di genere e proteggere la popolazione civile. Contemporaneamente, nello stesso Paese, sono state impegnate somme per l'iniziativa "Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a

disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti", da realizzarsi in collaborazione con le OSC operanti in loco e avente l'obiettivo di sostenere le donne sopravvissute alla violenza di genere, appartenenti alla popolazione siriana rifugiata in Iraq e alla comunità locale irachena. Anche per il **Mali** sono state impegnate risorse per un progetto teso all'eliminazione della violenza di genere, attraverso un approccio olistico e integrato per fornire servizi di qualità a livello nazionale. Impegni sono stati assunti anche nei confronti del progetto "ALIVE - donne e uomini liberi dalla violenza in **Albania**. Sostegno alle politiche locali per le pari opportunità" che ha, tra i propri obiettivi, il sostegno alle associazioni locali nelle azioni di *empowerment* delle donne e contro la violenza verso le donne nelle sfere pubbliche e private. Sulla stessa linea di lotta alla violenza di genere, in **Kenya** la Cooperazione Italiana finanzia il progetto di UN Women e OHCHR (*Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*) "Non lasciare che accada più. Affrontare la violenza contro le donne rafforzando l'accesso alla giustizia", il quale ha come obiettivo garantire l'accesso alla giustizia per le sopravvissute alla violenza di genere e rafforzare i meccanismi preventivi e di risposta attraverso il miglioramento delle capacità delle autorità giudiziarie competenti, delle OSC e delle organizzazioni di difesa dei diritti umani. In **Myanmar**, l'impegno italiano ha riguardato l'iniziativa "*Women and Girls First Programme - Phase II (2020 – 2022)*" che permetterà a UNFPA di realizzare interventi mirati alla prevenzione e alla risposta alla violenza di genere, di assicurare l'accesso alle cure di salute mentale e ai servizi psicosociali per le sopravvissute alla violenza e di garantire i diritti alla salute sessuale e riproduttiva delle donne, di tutte le fasce d'età o con disabilità, delle persone LGBTQIA e di appartenenti a gruppi marginalizzati nelle aree di conflitto.

In relazione alla **salute materno-infantile**, sono state impegnate risorse per progetti in Africa Orientale e in Myanmar. In **Somalia**, attraverso il contributo al Fondo Fiduciario delle Nazioni Unite per la Somalia (UN-MPTF) per il finanziamento del Programma Paese UNFPA 2018-2020, la Cooperazione Italiana contribuisce a ridurre la **mortalità materna** ed infantile, tramite l'accesso a servizi di salute materna e riproduttiva di qualità e servizi di pianificazione familiare. Il programma, inoltre, ha lo scopo di prevenire la diffusione della mutilazione genitale femminile e di alleviarne le conseguenze sulle sopravvissute. In **Sudan**, il progetto "SESAMAI - Sostegno alle politiche sanitarie nazionali e ai servizi di salute materno-infantile", mira a contribuire ad un incremento della capacità delle istituzioni sudanesi a livello centrale e decentrato nella elaborazione di politiche sanitarie, in particolare in ambito materno-infantile, inclusi gli aspetti programmatici e gestionali. Il nuovo programma si concentra sulla salute riproduttiva della donna e la salute neonatale, promuovendo servizi sanitari integrati, attraverso la formazione del personale sanitario e il supporto scientifico e metodologico alla ricerca applicata. Il programma intende sostenere inoltre il quadro legislativo sudanese approvato nel 2020 per la lotta contro le mutilazioni femminili. In **Etiopia**, l'intervento "I primi 1000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini della South Omo Zone" ha l'obiettivo di contribuire a ridurre la mortalità materna, neonatale e dei bambini sotto i 5 anni, in particolare legate alla malnutrizione nella South Omo Zone. Anche il progetto "ESSERE Donna - *Empowerment*, Salute Sessuale e Riproduttiva, Emancipazione. Promozione dei diritti di salute sessuale e riproduttiva in **Senegal**" si prefigge di migliorare la salute sessuale e riproduttiva delle donne e sostenerle nell'esercizio dei loro diritti.

UN Women è *partner* dell'Agenzia anche in **Giordania**, dove è in corso di avvio il nuovo intervento "*Crisi siriana: Resilienza ed Empowerment delle donne vulnerabili e risposta al COVID-19*", volto a sostenere la **resilienza** delle donne rifugiate siriane e di quelle giordane più a rischio, promuovendo il cambiamento delle norme sociali e l'adozione di politiche specifiche che possano creare un contesto sociopolitico favorevole all'*empowerment* economico delle donne.

Per concorrere all'inclusione finanziaria delle donne nel continente africano, dove oltre il 70 per cento di loro è esclusa dall'**accesso al credito**, l'Italia ha impegnato risorse quale contributo al *Gender Equality Trust Fund-Affirmative Finance Action for Women in **Africa** (AFAWA)* della Banca Africana di Sviluppo. Inoltre, numerosi progetti si sono concentrati sul tema dell'***empowerment*** femminile e dell'**educazione** delle bambine, ragazze e donne. In **Mozambico**, sono state impegnate risorse per l'iniziativa "*As Mulheres no Sustenta* - Sviluppo sostenibile nella provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale", con l'obiettivo di dare voce e spazio alle "Donne nel SUSTENTA", programma del Governo mozambicano per l'integrazione delle famiglie rurali nelle filiere produttive, attraverso la promozione di iniziative sostenibili e integrate per lo sviluppo del settore agrario, sotto la *leadership* femminile, ed il rafforzamento delle organizzazioni di donne nel medesimo settore. Gli impegni 2021 hanno finanziato anche il progetto "SELMA – SostEgno all'agricoltura Locale, alla MicroimpresA e all'*empowerment* di donne e giovani in **Tunisia**" che intende creare opportunità di formazione e sviluppo per le microimprese dell'area periurbana di Tunisi, realizzando un vero e proprio polo di diffusione del modello agro-ecologico nella produzione e consumo. Le imprese agro-ecologiche saranno gestite principalmente da donne e giovani uomini, generando un positivo impatto sui redditi nelle aree rurali e un aumento della produzione alimentare sostenibile per i mercati locali. In **Albania**, sono state impegnate somme a favore di UN Women per il progetto "Turismo e parità di genere nelle zone rurali", con l'obiettivo di contribuire all'emancipazione delle donne nelle aree rurali attraverso attività di *capacity building*. Anche nella Repubblica di **Capo Verde** è proseguito l'impegno della Cooperazione in due progetti di sostegno alla microimprenditoria femminile: l'iniziativa "Terra di valore: innovazione e inclusione di donne e giovani nelle catene di valore agroalimentari a Capo Verde in modo partecipativo e cooperativo" intende promuovere uno sviluppo rurale inclusivo e sostenibile, facendo in modo che i piccoli produttori, tra cui giovani e donne, possano organizzarsi, associarsi e cooperare per trovare sbocchi occupazionali, andando a riempire nicchie di mercato; l'altra iniziativa "Sostegno alla microimprenditoria femminile ambientalmente sostenibile nel settore turismo rurale finalizzata alla resilienza dei settori vulnerabili" ha come obiettivo il miglioramento delle condizioni di vita nelle aree rurali marginali della Repubblica di Capo Verde, sostenendo la capacità di resilienza della popolazione più vulnerabile con particolare attenzione all'*empowerment* femminile, all'equità di genere ed alla sostenibilità ambientale. In **Niger**, è stato avviato il "Progetto di accelerazione dell'educazione femminile (PAEF)" realizzato in *partnership* con UN Women e volto a migliorare i principali indicatori di accesso, di mantenimento e di ammissione all'istruzione primaria, nonché alla riduzione dei divari nell'indice di parità di genere.

In **Asia**, nello specifico in **Laos e Cambogia**, l'Italia ha finanziato con un contributo all'*Asean Regional Mine Action Center* (ARMAC) il progetto "Rafforzare l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile nello sminamento umanitario negli Stati membri ASEAN colpiti da mine e residuati bellici esplosivi (ERW)", volto a sostenere il miglioramento della conoscenza relativa alla tematica di genere e all'*empowerment* femminile nei programmi di sminamento umanitario realizzati nella regione dell'ASEAN, attraverso attività di studio, formazione e scambio di conoscenze/esperienze/competenze.

Infine, in **Palestina**, è stato avviato l'intervento "*Pilot programme to strengthen gender mainstreaming in Palestine*", in collaborazione con l'Organizzazione internazionale del lavoro delle Nazioni Unite (ILO). Il programma ha il fine di aiutare le istituzioni palestinesi nel rafforzamento delle proprie strutture e meccanismi per il *gender mainstreaming* a partire dalla valorizzazione degli esempi positivi esistenti sia a livello decentrato che nazionale.

Per maggiori dettagli sulle iniziative AICS con obiettivo principale il contrasto ai divari di genere si rimanda alla Tavola 5.4.2.1a.

5.4.2.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere

Tra le iniziative che presentano almeno un obiettivo dichiaratamente rivolto al conseguimento dell'uguaglianza di genere spiccano numerosi **contributi volontari**. Sempre in termini di risorse impegnate, il più ingente è, come anticipato, a sostegno del Fondo Globale per la Lotta all'AIDS, Tubercolosi e Malaria (51,3 milioni di euro). Il Fondo finanzia attività che mireranno – tra l'altro – al raggiungimento dell'obiettivo strategico 5 del Fondo Globale (2017/2022), che si focalizza sulla promozione e protezione dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere, tenuto conto che le donne e le ragazze continuano ad essere colpite in maniera sproporzionata dal HIV, tubercolosi e malaria. Altri contributi importanti sono indirizzati alla GAVI *Alliance* che opera nel campo sanitario (24,0 milioni di euro) e all'UNDESA, il Dipartimento degli affari economici e sociali delle Nazioni Unite a (16 milioni di euro); quest'ultima donazione è da destinare, d'intesa con l'organizzazione, all'attuazione dei programmi di formazione italiani nonché ad ogni altra attività di *capacity building* in linea con le priorità della Cooperazione Italiana.

Nei Paesi *partner* a beneficiare delle risorse più sostanziose è stato l'**Afghanistan**. Sulla scia del sostegno dato sin dal 2002, sono state impegnate somme per la concessione di un contributo volontario di 12,5 milioni all'*Afghanistan Reconstruction Trust Fund (ARTF),* gestito dalla Banca Mondiale in Afghanistan. Per l'ammissione al finanziamento dei progetti, la Banca Mondiale richiede che tutte le attività finanziate dall'ARTF sostengano l'accesso a – e l'equità dei servizi per – donne e ragazze. Sempre in Afghanistan sono state finanziate due **iniziative di emergenza**: una denominata "Assistenza alimentare d'emergenza a favore della popolazione colpita da insicurezza alimentare acuta in Afghanistan" e l'altra "Contributo di emergenza 2021 al Fondo Umanitario per l'Afghanistan", entrambi per l'attuazione di interventi aventi un'attenzione trasversale alla condizione femminile, acuitasi a seguito della presa di potere da parte dei talebani nell'agosto del 2021. In ambito umanitario, inoltre, sono state utilizzate risorse anche in **Sud Sudan** per l'iniziativa denominata "Iniziativa di emergenza per l'integrazione socio-economica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti e rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda" che intende intervenire nei territori summenzionati in supporto alle necessità umanitarie protratte delle popolazioni sfollate, rifugiate, ritornanti sud sudanesi e comunità ospitanti, in un'ottica di rafforzamento della resilienza ed integrazione socio-economica. Anche la **Siria** ha beneficiato di consistenti risorse per aiuti umanitari, tra cui quelle per l'intervento denominato "Intervento di emergenza ed *early recovery* nei settori della protezione, sicurezza alimentare e *livelihoods*, salute e istruzione in Siria". Il progetto intende fornire assistenza umanitaria salvavita, aumentare la protezione della popolazione più a rischio (donne, bambini, anziani, persone con disabilità) e rafforzare la resilienza e l'accesso ai servizi di base, con particolare riferimento all'istruzione, alla salute e igiene ambientale, alla sicurezza alimentare della popolazione siriana più vulnerabile. Sempre in Siria, in ambito di rafforzamento della **resilienza ed *empowerment,*** l'Italia supporta le organizzazioni del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (UNDP), il Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione (UNFPA) e FAO con l'iniziativa denominata "Rafforzare la resilienza delle famiglie colpite dalla crisi attraverso il supporto alle persone con disabilità, le donne e i giovani ad I Mayadin, Governatorato di Deir Ezzor" che, nell'agire per rafforzare la resilienza della popolazione colpita dalla crisi, interviene in particolare per garantire l'accesso ai servizi sociali,

inclusi i servizi di salute riproduttiva e contro la violenza di genere, e sostenere iniziative di prevenzione, protezione e inclusione sociale per le comunità.

Il potenziamento dei servizi di **salute materno-infantile, sessuale** e riproduttiva e la **lotta alla violenza di genere** sono stato al centro di numerosi interventi finanziati dalla Cooperazione Italiana in contesti fragili. La Cooperazione Italiana ha supportato in **Libia** l'iniziativa denominata "Programma di emergenza in Libia a sostegno dell'assistenza sanitaria pediatrica" che mira a rafforzare i servizi pediatrici del Paese, attraverso il rafforzamento delle capacità delle strutture locali. L'iniziativa fornirà sostegno alle bambine e ragazze attraverso servizi di protezione speciale, in particolare volti a prevenire e assistere le bambine sopravvissute alla violenza di genere. È inoltre previstala formazione del personale medico locale sui bisogni specifici delle bambine/ragazze, la creazione di "spazi a misura di bambino/a" e la consulenza psicosociale alle ragazze traumatizzate dalla violenza, vissuta anche in ambito familiare. In **Bangladesh** sono state impegnate somme per il finanziamento del contributo in favore di CICR per attività di protezione e risposta alla violenza sessuale, al fine di contribuire a creare le necessarie condizioni di resilienza a lungo termine delle comunità vulnerabili nei campi dei rifugiati, a promuovere la difesa dei diritti umani fondamentali delle categorie più svantaggiate e a contrastare ogni forma di violenza, inclusa quella sessuale. Tra le iniziative finanziate con impegni italiani, l'intervento denominato "Sostegno ai profughi palestinesi in **Siria** attraverso servizi sanitari e di protezione" aspirano a fornire servizi sanitari primari, secondari e terziari per la comunità di profughi palestinesi. Il progetto include azioni di protezione, volte a sensibilizzare le persone più discriminate sui loro diritti e ad assistere, con assistenza psico-sociale e legale, le donne sopravvissute alla di violenza di genere. In **Etiopia e Gibuti**, il progetto denominato "Iniziativa di emergenza in risposta ai flussi migratori e allo stabilimento interno" intende rafforzare la protezione, la coesione pacifica tra le comunità degli sfollati, dei *returnees*, dei rifugiati e dei migranti, con particolare attenzione al miglioramento dei servizi sanitari in tema di salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva.

In tema di **inserimento professionale e impiego,** in **Mozambico**, è stato avviato l'intervento denominato "Creazione d'impiego attraverso le tecnologie informatiche in Mozambico", volto a promuovere l'occupazione giovanile in Mozambico, facendo speciale leva sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT). Al fine di promuovere il *mainstreaming* di genere, la strategia del programma prevede delle "quote" di posti destinati alle donne pari al 50% per una partecipazione equilibrata di genere nelle attività formative, di supporto alle micro o piccole iniziative economiche, di incubazione o accelerazione d'impresa.

Per maggiori dettagli sulle iniziative AICS con componenti significative relative al contrasto ai divari di genere si rimanda alla Tavola 5.4.2.1c.

5.4.2.3 Progetti umanitari realizzati dalle organizzazioni della società civile

Sul canale umanitario, durante il 2021 numerosi **progetti con valenza di genere** sono stati **avviati dalle OSC**, a seguito di bandi indetti dalle sedi estere AICS[913] in base a iniziative deliberate negli anni precedenti.

I finanziamenti approvati per tali progetti ammontano a circa 10,4 milioni di euro di cui il 70,0 per cento per progetti con obiettivo principale l'uguaglianza di genere. Le OSC si sono impegnate principalmente in Africa e Medio Oriente (Eritrea, Etiopia, Giordania, Iraq, Mozambico, Siria e Somalia), con interventi orientati soprattutto al supporto a sfollati, rifugiati migranti e comunità

[913] A livello internazionale l'Agenzia si avvale di una rete di 18 sedi estere per la gestione di iniziative di cooperazione allo sviluppo nei Paesi di competenza.

ospitanti per rafforzare la resilienza di donne e giovani in condizione di vulnerabilità o rischio, e alla protezione e prevenzione della violenza sessuale e di genere. Inoltre, in Iraq, Siria e Somalia, diverse OSC hanno realizzato interventi orientati al miglioramento nell'accesso e nella qualità dei servizi sanitari locali per la salute materno-infantile, oltre a programmi di salute mentale e supporto psicosociale. Al fine di potenziare le capacità comunitarie di resilienza, alcuni di questi progetti hanno coinvolto donne, ragazze e giovani appartenenti a comunità rurali e vulnerabili in attività di sensibilizzazione, prevenzione ed inclusione, oltre che attività psicosociali di gruppo.

Per maggiori dettagli sui progetti umanitari realizzati dalle OSC nell'ambito del contrasto ai divari di genere si rimanda alle Tavole 5.4.2.1c e 5.4.2.1d. Nel 2021 le somme del bilancio della Stato impegnate per realizzare interventi specifici volti alla riduzione dei divari di genere, gestite direttamente dal Ministero degli affari esteri, sono state poco meno di 220 mila euro (e i pagamenti 100 mila euro), ripartite tra 3 progetti[914].

Meno della metà ha finanziato il progetto per rafforzare il ruolo delle donne come motori di pace denominato "Dalle parole ai fatti: un percorso di azione per le donne mediatrici di pace e sicurezza in Palestina" (circa 97 mila euro impegnati e 68 mila euro pagati). Un importo inferiore (72 mila euro di impegni) è andato al sostegno della quinta edizione dell'*Open Africa Power* che ha l'intento di responsabilizzare le donne e i giovani a guidare la transizione verso l'energia pulita è stata finanziata. Infine, altri contributi hanno finanziato il progetto sul ruolo italiano nella partecipazione delle donne nei processi di pace e stabilizzazione dell'Afghanistan (circa 45 mila euro impegnati e 33 mila euro pagati).

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 generale dello Stato (art. 14, comma 2, legge n. 125 del 2014).

[914] Le informazioni riportate in questa sezione sono desunte dall'elenco dei progetti della Relazione sulle attività di cooperazione nel 2021 (art. 14, comma 2, Legge n.125 del 2014) nella quale non sono riportati i capitoli di bilancio con i quali sono finanziati gli interventi. La mancanza di tale informazione, nonché la mancata segnalazione da parte del Ministero degli affari esteri e della cooperazione non rende possibile procedere all'allineamento degli importi con quanto esposto nel paragrafo 5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2021 secondo una prospettiva di genere.

Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Contributi bi/multilaterali non ripartibili									
2021	CC n. 27/2021	012352/01/1	Contributo volontario al GPE - educazione bambine	Sviluppo	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Principale
2021	CC n. 75/2021	012314/03/1	Rifinanziamento Bando ET 2019 - progetti approvati principal	Sviluppo	1.399.996	1.399.996	559.998	559.998	Principale
2021	CC n.80/2021	012410/01/0	Contributo volontario 2021 a favore dell'ICGEB – Progetto We-Star	Sviluppo	364.100	364.100	364.100	364.100	Principale
2021	CC n. 96/2021	012476/01/0	Contributo volontario a favore di GEF - LGBTI Initiative for West Africa	Sviluppo	100.000	100.000	100.000	100.000	Principale
2021	CC n. 68/2021	012393/01/0	Contributo volontario a UNICEF - ECM	Sviluppo	500.000	500.000	500.000	500.000	Principale
2021	CC n. 71/2021	012387/01/0	Contributo volontario a UN WOMEN	Sviluppo	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Principale
2021	CC n. 65/2021	012421/01/0	Contributo volontario a UNFPA/UNICEF -MGF	Sviluppo	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Principale
2021	CC n. 38/2021	012372/01/0	Contributo volontario a UNFPA	Sviluppo	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Principale
2017	CC n. 83/2017	011155/01/2	Potenziamento del Gender Mainstreaming per lo Sviluppo Rurale Sostenibile e la Sicurezza Alimentare - GEMAISA 2	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 50%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare 50%	2.304.000	0	0	503.200	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Africa									
2021	CC n. 162/2021	012140/01/5	Contributo al Gender Equality Trust Fund - Affirmative Finance Action for Women in Africa (AFAWA)	Sviluppo	2.000.000	2.000.000	2.000.000	4.000.000	Principale
Burkina Faso									
2019	Direttore n. 78/2019	009339/02/4	AFDEL (EMPOWERMENT DELLE DONNE E SVILUPPO LOCALE)	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	600.184	208.284	208.284	294.284	Principale
Capo Verde									
2019	Direttore n. 49/2019	011878/01/6	Terra di valore: innovazione e inclusione di donne e giovani nelle catene di valore agroalimentari a Capo Verde in modo partecipativo e cooperativo	Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare	1.474.986	374.986	374.986	550.000	Principale
2019	Direttore n. 49/2019	011879/01/1	Sostegno alla microimprenditoria femminile ambientalmente sostenibile nel settore turismo rurale finalizzata alla resilienza dei settori vulnerabili	Multisettoriale, altri settori 40%; Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 30%; Ambiente ed energia 30%	1.382.120	327.780	327.780	575.740	Principale
Etiopia									
2021	VM n. 50/2021	012311/01/1	CICR _ Contributo al Comitato Internazionale della Croce Rossa per le due estensioni dell'Appello 2021 per le operazioni in Etiopia, e le attività in Etiopia dell'Appello Speciale 2021 in risposta alla Violenza Sessuale	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	0	Principale
2019	Direttore n. 49/2019	011883/01/2	I primi 1000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini della South Omo Zone	Salute e politiche riproduttive	1.800.000	575.881	575.881	601.337	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Guinea-Bissau									
2019	Direttore n. 49/2019	011884/01/4	JUNTAS: empowerment femminile nella Regione di Gabù	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 32%; Multisettoriale, altri settori 35%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare 33%	728.415	0	0	291.365	Principale
Kenya									
2020	CC n. 116/2020	012205/01/0	Non lasciare che accada più. Affrontare la violenza contro le donne rafforzando l'accesso alla giustizia	Sviluppo	300.000	0	300.000	300.000	Principale
Mali									
2019	CC n. 38/2019	011843/01/6	Eliminazione della violenza di genere in Mali attraverso un approccio olistico e integrato per fornire servizi di qualità a livello nazionale	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	3.477.500	813.896	813.896	1.148.310	Principale
Mozambico									
2017	CC n.164/2017	011387/01/4	ILUMINA: Accesso all'energia per lo sviluppo locale e empowerment delle donne	Ambiente ed energia	5.128.500	0	0	900.000	Principale
2020	Direttore n.74/2020	012227/01/0	Coding Girls: Riduzione del divario di genere e geografico nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione in Mozambico	Multisettoriale, altri settori	1.409.100	517.296	0	300.000	Principale
2020	CC n.138/2020	012248/01/0	As Mulheres no SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 25%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare 75%	500.000	180.000	150.000	0	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Mozambico									
2020	CC n.138/2020	012248/01/1	As Mulheres no SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 25%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare 75%	840.000	250.000	250.000	340.000	Principale
2020	CC n.138/2020	012248/01/2	As Mulheres no SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 25%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare75%	2.660.000	1.570.000	1.570.000	710.000	Principale
Niger									
2021	CC n.45/2021	012236/01/1	Progetto di accelerazione dell'educazione femminile (PAEF)	Sviluppo	300.000	100.000	100.000	100.000	Principale
Senegal									
2019	Direttore n. 49/2019	011895/01/5	ESSERE Donna - Empowerment, Salute Sessuale e Riproduttiva, Emancipazione. Promozione dei diritti di salute sessuale e riproduttiva in Senegal	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 70%; Salute e politiche riproduttive 30%	1.784.500	418.527	418.527	602.480	Principale
Somalia									
2020	CC n. 118/2020	012191/01/0	Contributo italiano al Multi Partner Trust Fund per il finanziamento del programma Paese UNFPA	Sviluppo	3.000.000	0	3.000.000	3.000.000	Principale
2020	CC n. 118/2020	012191/01/1	Contributo italiano al Multi Partner Trust Fund per il finanziamento del programma Paese UNFPA	Sviluppo	80.000	0	0	80.000	Principale
Sudan									
2021	CC n. 170/2021	012513/01/0 e 012513/01/1	"SESAMAI" Sostegno alle politiche sanitarie nazionali e ai servizi di salute materno-infantile	Sviluppo	3.250.600	1.170.200	870.000	0	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delilbera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Tunisia									
2015	n.d.	010600/02/6	Ter-Re: from territories to income, paths of empowerment for women and young people in Tataouine	Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare	54.000	0	5.487	5.487	Principale
2019	Direttore n. 49/2019	011904/01/2	SELMA - SostEgno all'agricoltura Locale, alla MicroimpresA e all'empowerment di donne e giovani in Tunisia	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 40%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare 60%	1.348.000	458.000	458.000	405.000	Principale
Americhe									
Bolivia									
2017	Direttore n. 103/2017	011483/01/0	Pachamama: protagonism of rural women in the achievement of food sovereignty in Bolivia	Salute e politiche riproduttive 60%; Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 40%	1.338.660	0	0	354.674	Principale
Ecuador									
2017	Direttore n. 103/2017	011425/01/3	Donna e Disabilita. Valorizzazione della donna nella prevenzione e presa in carico della persona con disabilita verso l'autonomia	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	997.362	0	0	315.900	Principale
Asia e Oceania									
Afghanistan									
2021	VM n. 38/2021	012437/01/0	Contributo a UNFPA per l'iniziativa: "Assistenza umanitaria immediata per gli sfollati interni in Afghanistan	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
2021	VM n. 64/2021	012554/01/0	Contributo ad UNFPA - Humanitarian Protection and Sexual Reproductive Health Assistance for Women and Girls in Afghanistan	Aiuto umanitario	5.000.000	5.000.000	5.000.000	0	Principale
2020	M/VM n. 63/2020	011216/03/1	Response to immediate gender-based violence (GBV) and sexual & reproductive health-SRH	Aiuto umanitario	1.100.000	0	1.100.000	1.100.000	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Asia e Oceania									
Cambogia/Laos									
2021	VM n. 25/2021	012396/01/0	Rafforzare l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile nello sminamento umanitario negli Stati membri ASEAN colpiti da mine e residuati bellici esplosivi (ERW)	Aiuto umanitario	99.999	99.999	99.999	99.999	Principale
Myanmar									
2020	CC n. 68/2020	012136/01/4	Contributo all'iniziativa UNFPA "WOMEN AND GIRLS FIRST" – Fase II	Sviluppo	400.000	0	400.000	400.000	Principale
Pakistan									
2016	CC n. 111/2016	010875/01/2	Support to the girls right to education and safeguarding cultural Heritage through education in Pakistan	Istruzione	1.500.000	0	0	800.000	Principale
Balcani e Medio oriente									
Albania									
2019	Direttore n. 49/2019	011862/01/2	ALIVE - donne e uomini liberi dalla violenza in Albania. Sostegno alle politiche locali per le pari opportunità	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	899.129	307.210	307.210	327.234	Principale
2020	CC n. 21/2020	011921/01/1	Turismo e parità di genere nelle zone rurali	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	1.363.500	450.000	450.000	463.500	Principale
Bosnia ed Erzegovina									
2019	Direttore n. 49/2019	011861/01/0	From awareness to care: women protagonists of the right to health in Bosnia and Herzegovina	Salute e politiche riproduttive 62%; Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 38%	630.650	147.697	147.697	202.078	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Giordania									
2021	CC n. 14/2021	012241/01/0	Crisi siriana: Resilienza ed Empowerment delle donne vulnerabili e risposta al COVID-19	Sviluppo	1.000.000	500.000	1.000.000	500.000	Principale
2018	CC n. 73/2018	011631/01/2	Empowerment economico delle donne promozione della partecipazione delle donne alla vita pubblica	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	1.550.000	0	0	775.000	Principale
Iraq									
2021	VM n. 44/2021	012422/01/0	Contributo al Programma CICR 2021 di risposta alla violenza di genere, salute e protezione in base ad età e genere in Iraq	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
2020	Direttore n. 76/2020	012243/01/0	Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	985.000	295.500	295.500	689.500	Principale
2020	Direttore n. 76/2020	012243/01/1	Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	15.000	4.500	4.500	10.500	Principale
Libano									
2015	Comitato Direzionale 2015	010558/02/6	Inclusione sociale, formazione e salute riproduttiva per donne e bambini dell'area di Naba'a, Bourj Hammoud	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	81.000	0	21.718	10.859	Principale
2017	Direttore n. 103/2017	011465/01/6	Securing Women Migration Cycle- Programma di assistenza, Protezione e Rimpatrio per Donne Migranti in Libano. Il focus Etiopia	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	1.794.847	0	0	550.778	Principale

(segue) Tavola 5.4.2.1a Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Principale".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Medio Oriente									
2018	Direttore n. 64/2018	011528/01/6	WEE.CAN! - Women's Economic Empowerment: comunità ospitanti e rifugiate siriane per creare nuove opportunità di sussistenza per l'infanzia	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali 67%; Multisettoriale, altri settori 33%	1.764.818	0	0	400.000	Principale
2018	Direttore n. 80/2018	011528/05/3	"Promoting Vulnerable Women's Economic and Social Empowerment in Lebanon, Jordan and Egypt"	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	1.765.000	0	0	400.000	Principale
Palestina									
2013	nd	010119/02/3	WELOD 3 - Women''s Empowerment and Local Development	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	493.315	0	0	853	Principale
2017	CC n. 165/2017	011279/04/1	SI_GEWE Support to the institutionalization of gender mainstreaming and women's empowerment in 2017-2022	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	2.085.000	0	0	14	Principale
2017	CC n. 145/2017	011381/01/6	Promozione della parità di genere nelle scuole Unrwa attraverso la promozione di modelli di mascolinità non stereotipati	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	650.000	0	0	28.193	Principale
2020	Direttore n. 53/2020	012160/02/4	Pilot program to strengthen gender mainstreaming in Palestine	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	934.000	314.000	236.000	236.000	Principale

Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Contributi multilaterali non ripartibili									
2021	CC n. 26/2021	012349/01/0	Contributo volontario al Fondo Globale per la Lotta all'AIDS, Tubercolosi e Malaria	Sviluppo	54.000.000	54.000.000	51.300.000	51.300.000	Significativo
2021	CC n. 6/2021	012320/01/0	Contributo volontario a Banca Mondiale	Sviluppo	550.000	550.000	550.000	550.000	Significativo
2021	CC n. 9/2021	012324/01/0	Contributo volontario a GAVI Alliance	Sviluppo	24.000.000	24.000.000	24.000.000	24.000.000	Significativo
2021	CC n. 25/2021	012351/01/0	Contributo volontario a FAO	Sviluppo	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	Significativo
2021	CC n. 35/2021	012369/01/0	Contributo volontario a PAM	Sviluppo	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	Significativo
2021	CC n. 36/2021	012370/01/0	Contributo volontario a TWAS / UNESCO	Sviluppo	100.000	100.000	100.000	100.000	Significativo
2021	CC n. 28/2021	012356/01/0	Contributo volontario a IDLO	Sviluppo	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2021	CC n. 29/2021	012357/01/0	Contributo volontario a IFAD	Sviluppo	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2021	CC n. 30/2021	012340/01/0	Contributo volontario a IILA	Sviluppo	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	Significativo
2021	CC n. 31/2021	012364/01/0	Contributo volontario a ILO/ITC	Sviluppo	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	Significativo
2021	CC n. 40/2021	012365/01/0	Contributo volontario a UNRWA	Sviluppo	6.800.000	6.800.000	6.800.000	6.800.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Contributi multilaterali non ripartibili									
2021	CC n. 27/2021	012352/01/0	Contributo volontario al GPE	Sviluppo	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Significativo
2021	CC n. 37/2021	012371/01/0	Contributo volontario a UNDP	Sviluppo	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2021	CC n. 62/2021	012386/01/0	Contributo volontario a UNDP	Sviluppo	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	Significativo
2021	CC n. 66/2021	012403/01/0	Contributo volontario a UNHCR	Sviluppo	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	Significativo
2021	CC n. 67/2021	012384/01/0	Contributo volontario a UNICEF	Sviluppo	4.500.000	4.500.000	4.500.000	4.500.000	Significativo
2021	CC n. 69/2021	012390/01/0	Contributo volontario a UNICEF - Innocenti	Sviluppo	27.000	27.000	27.000	27.000	Significativo
2021	CC n. 78/2021	012412/01/0	Contributo volontario a CICR	Sviluppo	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	Significativo
2021	CC n. 11/2021	012326/01/0	Contributo volontario a UN SDG ACTION CAMPAIGN (UNDP)	Sviluppo	200.000	200.000	200.000	200.000	Significativo
2021	CC n. 10/2021	012325/01/0	Contributo volontario a UNDESA	Sviluppo	16.000.000	16.000.000	16.000.000	16.000.000	Significativo
2021	CC n. 34/2021	012367/01/0	Contributo volontario a OMS	Sviluppo	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
2021	CC n. 39/2021	012368/01/0	Contributo volontario a UNICRI	Sviluppo	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Contributi multilaterali non ripartibili									
2021	CC n. 41/2021	012345/01/0	Contributovolontario a UNSSC	Sviluppo	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2021	CC n. 59/2021	012391/01/0	Contributovolontario a EPLO	Sviluppo	50.000	50.000	50.000	50.000	Significativo
2021	CC n. 60/2021	012402/01/0	Contributovolontario a FICROSS	Sviluppo	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	CC n. 61/2021	012419/01/0	Contributovolontario a IUCN	Sviluppo	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	CC n. 70/2021	012385/01/0	Contributo volontario a UNIDROIT Summer School 2022	Sviluppo	98.550	98.550	98.550	98.550	Significativo
2021	CC n. 79/2021	012423/01/0	Contributo volontario alla Global Donor Platform for Rural Development	Sviluppo	50.000	50.000	50.000	50.000	Significativo
2021	CC n. 98/2021	012478/01/0	Contributo volontario a UNGC	Sviluppo	100.000	100.000	100.000	100.000	Significativo
2021	CC n. 7/2021	012318/01/0	Contributo volontario a CIHEAM-IAMB	Sviluppo	2.120.000	2.120.000	2.120.000	2.120.000	Significativo
2021	CC n. 152/2021	012366/01/3	Contributo volontario a sostegno del programma "International Network on Conflict Fragility (INCAF)"	Sviluppo	80.000	80.000	80.000	0	Significativo
2021	CC n. 74/2021	011411/03/6	Contributo volontario al GICHD per attività di advocacy nel settore dello sminamento umanitario	Aiuto umanitario	300.000	300.000	300.000	300.000	Significativo
2021	CC n. 8/2021	012322/01/0	Contributo core 2021 - Food System Summit	Sviluppo	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2020	VM n. 50/2020	011411/03/6	Contributo annuale al GICHD per le attività di advocacy ed il sostegno delle politiche di sminamento umanitario	Aiuto umanitario	300.000	0	300.000	300.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 – Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Africa									
Burkina Faso									
2021	CC n. 86/2021	012392/01/1 e 012392/01/4	MPME TEELGO – Sostegno alle micro, piccole e medie imprese - art.7 e FL	Sviluppo	2.150.000	1.126.503	250.000	0	Significativo
2019	Direttore n. 49/2019	011874/01/5	Progetto per il miglioramento delle condizioni nutrizionali di donne e bambini nei distretti sanitari di Garango e Tenkodogo, Burkina Faso	Salute e politiche riproduttive 34%; Multisettoriale, altri settori 33%; Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare 33%	1.438.703	405.000	405.000	527.400	Significativo
Chad									
2020	VM n. 45/2020	012022/01/0	Iniziativa di emergenza per il miglioramento della resilienza delle popolazioni vulnerabili in Camerun e Ciad	Aiuto umanitario	3.600.000	0	3.600.000	3.600.000	Significativo
Egitto									
2021	Direttore n. 17/2021	010837/01/3	Supporto al coordinamento programmi della Sede AICS del Cairo	Sviluppo	1.850.000	620.000	620.000	620.000	Significativo
Etiopia									
2021	VM n. 3/2021	012280/01/0	Sostegno al CBPF per l'Etiopia	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	VM n. 7/2021	012284/01/0	Supporto al trattamento e alla prevenzione della malnutrizione acuta per i bambini colpiti da malnutrizione acuta di età compresa tra 6 e 59 mesi	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	VM n. 37/2021	012424/01/0	Contributo all'Ethiopia Humanitarian Fund	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	CC n. 44/2021	012316/01/1	Miglioramento del sistema delle registrazioni civili - Multilaterale	Sviluppo	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	Direttore n. 13/2021	012316/01/2	Miglioramento del sistema delle registrazioni civili - FL	Sviluppo	150.000	50.000	50.000	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 – Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Etiopia									
2021	Direttore n. 48/2021	012545/01/0 e 012545/01/1	Istituzione di un sistema di sorveglianza per il miglioramento della sicurezza degli alimenti in Etiopia - FL e Istituzione di un sistema di sorveglianza per il miglioramento della sicurezza degli alimenti in Etiopia - art.7	Sviluppo	1.850.000	1.050.000	50.000	0	Significativo
2021	Direttore n. 47/2021	011713/02/6	Fondo Unico per l'assistenza tecnica al Programma di Cooperazione - Rifinanziamento	Sviluppo	1.803.458	600.000	1.033.458	433.458	Significativo
2021	CC n. 43/2021	012333/01/0	Finanziamento al progetto Supporting Election for Ethiopia's Democracy Strengthening (SEEDS)	Sviluppo	400.000	400.000	400.000	400.000	Significativo
2019	CC n. 47/2019	011840/01/0	Intervento per ridurre le disuguaglianze geografiche in Afar, Gambella,Benishangul Gumuz e Somali con componenti di genere e nutrizione	Salute e politiche riproduttive	2.200.000	0	2.200.000	1.500.000	Significativo
2019	Direttore n. 66/2019	011840/02/1	Intervento per ridurre le disuguaglianze geografiche in Afar, Gambella,Benishangul Gumuz e Somali con componenti di genere e nutrizione - FL	Salute e politiche riproduttive	750.000	200.000	200.000	156.000	Significativo
2020	Direttore n. 59/2020	012183/01/1	Entrepreneurship development and employment creation for women entrepreneurs" – Focus on supporting women to enter or grow in the leather sector	Multisettoriale, altri settori	300.000	170.000	170.000	130.000	Significativo
Etiopia/Gibuti									
2021	VM n. 7/2021	012285/01/0	Iniziativa di emergenza in risposta ai flussi migratori e allo sfollamento interno	Aiuto umanitario	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	Significativo
Kenya									
2021	CC n. 166/2021	012407/01/0	Sostegno al modello di community conservancy in Kenya per una tutela integrata e sostenibile dell'ambiente e della biodiversità	Sviluppo	2.042.366	610.999	610.999	0	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Libia									
2021	VM n. 13/2021	012272/01/0	Programma di emergenza in Libia per il supporto dei servizi pediatrici	Aiuto umanitario	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	Significativo
2021	CC n. 13/2021	012262/01/0	Programma per favorire la partecipazione delle comunità locali e migliorare i servizi di approvvigionamento di energia, di acqua e creare nuove opportunità di lavoro nel Fezzan (EWA4E)	Sviluppo	300.000	300.000	300.000	300.000	Significativo
Mali e Senegal									
2021	VM n. 6/2021	012289/01/0	Iniziativa di emergenza infavore delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria ed economica in Mali e Senegal	Aiuto umanitario	4.100.000	4.100.000	4.100.000	0	Significativo
Mozambico									
2021	CC n. 138/2021	012454/01/0 e 012454/01/2	Creazione d'impiego per i giovani attraverso le tecnologie digitali	Sviluppo	3.500.000	600.000	450.000	0	Significativo
2021	Direttore n. 34/2021	010395/04/5	Supporto alla riforma dell'educazione tecnico professionale PRETEP PLUS - Assistenza tecnica	Sviluppo	900.000	150.000	150.000	150.000	Significativo
2019	Direttore n. 49/2019	011890/01/2	I primi 1.000 giorni. Garantire servizi sanitari di qualità a mamme e bambini a Cabo Delgado	Salute e politiche riproduttive	1.800.000	548.191	548.191	535.788	Significativo
Niger									
2021	VM n. 14/2021	012290/01/0	Preparazione e risposta umanitaria multisettoriale alle vulnerabilità acute delle popolazioni colpite da conflitti, inondazioni ed epidemie in Niger	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
Nigeria									
2021	VM n. 9/2021	012291/01/0	Supporto a mezzi sostenibili di sussistenza nello Stato di Yobe, nel nord-est della Nigeria attraverso una agricoltura climate smart e riforestazione	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 – Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delilbera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Repubblica Centrafricana									
2021	VM n. 21/2021	012054/01/2	Contributo italiano al Fondo Fiduciario Bekou dell'UE	Aiuto umanitario	2.000.000	1.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
2021	VM n. 11/2021	012274/01/0	Protezione della popolazione vulnerabile in crisi umanitaria protratta	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	0	Significativo
2020	VM n. 46/2020	012049/01/5	Iniziativa di emergenza a sostegno della popolazione vulnerabile in Repubblica Centrafricana	Aiuto umanitario	3.000.000	0	0	3.000.000	Significativo
Senegal									
2020	Direttore n. 46/2020	012128/01/2	Progetto di sostegno alla politica nazionale di resilienza dei gruppi vulnerabili rispetto alla pandemia Covid-19 – PAREM	Sviluppo	1.500.000	0	1.500.000	1.500.000	Significativo
Somalia									
2021	CC n. 52/2021	012327/01/0 e 012327/01/1	Rafforzamento infrastrutturale e strategico dell'università nazionale somala (UNS5) Rafforzamento infrastrutturale e strategico dell'università nazionale somala (UNS5) - FL	Sviluppo	2.015.260	1.042.630	1.042.630	70.000	Significativo
2020	CC n. 98/2020	012211/01/0	Contributo al Multi Partner Fund della Banca Mondiale	Sviluppo	1.000.000	0	1.000.000	1.000.000	Significativo
Sudan									
2014	nd	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 politiche riproduttive	216.000	0	5.851	10.119	Significativo
2019	Direttore n. 49/2019	011897/01/2	Sostegno alla salute pubblica materna e infantile in Sudan migliorando le conoscenze e le infrastrutture	Salute e politiche riproduttive	1.748.340	498.108	498.108	1.067.604	Significativo
Sud Sudan									
2021	VM n. 5/2021	012279/01/0	Iniziativa di emergenza per l'integrazione socio-economica delle popolazioni sud sudanesi sfollate, ritornanti e rifugiate vittime della crisi umanitaria protratta in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	Aiuto umanitario	5.500.000	5.500.000	4.400.000	4.400.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2020 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – Gender policy Marker "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Americhe									
Colombia									
2021	CC n. 172/2021	012409/01/0 e 012409/01/1	Gioventù rurale in movimento	Sviluppo	3.300.000	1.100.000	521.191	0	Significativo
2020	CC n. 85/2020	012188/01/0	Sostegno all'alimentazione scolastica di emergenza per i migranti venezuelani	Sviluppo	600.000	0	600.000	600.000	Significativo
Cuba									
2021	CC n. 142/2021	012497/01/0 e 012497/01/1	AVENIDA ITALIA - Riqualificazione urbana integrata per la valorizzazione locale e il sostegno a economie innovative, biologiche, sostenibili, comunitarie, creative e circolari	Sviluppo	2.650.000	1.300.000	200.000	0	Significativo
2021	CC n. 73/2021	012341/01/0	Azioni di sviluppo locale integrate e sostenibili per la innovazione economica e sociale e la localizzazione dell'Agenda 2030	Sviluppo	2.400.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	Significativo
El Salvador									
2014	nd	010310/01/6	Accesso all'acqua ed ai servizi igienico-sanitari:empowerment delle donne ed inclusione sociale nella Microregione di Morazan Nor	Acqua e igiene	1.113.369	0	0	3.191	Significativo
Perù									
2021	VM n. 27/2021	012378/01/0	Rafforzamento dell'assistenza sanitaria di primo livello e inserimento del personale sanitario venezuelano nel sistema di salute pubblico peruviano	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
Asia e Oceania									
Afghanistan									
2021	VM n. 61/2021	012474/01/0	Contributo di Emergenza 2021 al Fondo Umanitario per l'Afghanistan	Aiuto umanitario	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	Significativo
2021	VM n. 61/2021	012474/01/0	Contributo di Emergenza 2021 al Fondo Umanitario per l'Afghanistan	Aiuto umanitario	5.670.436	5.670.436	5.670.436	5.670.436	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Asia e Oceania									
Afghanistan									
2021	VM n. 68/2021	012482/01/0	Emergency food assistance to acutely food insecure people in Afghanistan	Aiuto umanitario	10.000.000	10.000.000	10.000.000	0	Significativo
2020	CC n. 104/2020	008050/19/6	Contributo volontario all'Afghan Recostruction Trust Fund 2020	Sviluppo	12.500.000	0	12.500.000	12.500.000	Significativo
Bangladesh									
2020	M/VM n. 59/2020	012226/01/0	Contributo al CICR per attività di protezione e risposta alla violenza sessuale in Bangladesh	Aiuto umanitario	1.000.000	0	1.000.000	1.000.000	Significativo
Nepal									
2019	Direttore n. 49/2019	011872/01/1	SPEED for Life: SMiglioramento delle catene dei valori di SPices and sEEDs per lo sviluppo rurale del Nepal, rafforzamento dell'empowerment femminile e giovanile	Sviluppo rurale, agricoltura e sicurezza alimentare	709.460	0	0	327.245	Significativo
Balcani e Medio oriente									
Giordania									
2021	CC n. 140/2021	012485/01/0 e 012485/01/1	OPPORTUNITY 2" – Iniziativa di LRRD per l'empowerment economico dei rifugiati siriani e dei giordani vulnerabili volta ad alleviare gli effetti della crisi siriana e della pandemia da COVID-19 in Giordania OPPORTUNITY 2" – Iniziativa di LRRD per l'empowerment economico dei rifugiati siriani e dei giordani vulnerabili volta ad alleviare gli effetti della crisi siriana e della pandemia da COVID-19 in Giordania - FL	Sviluppo	4.000.000	3.600.000	3.600.000	3.600.000	Significativo
2021	Direttore n. 11/2021	011213/01/6	Fondo unico per l'assistenza tecnica la programma di Cooperazione in Giordania - Rifinanziamento	Sviluppo	1.200.000	600.000	600.000	0	Significativo
2020	VM n. 38/2020	011731/03/1	Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza sociale alle persone più vulnerabili	Aiuto umanitario	4.000.000	0	4.000.000	4.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delilbera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Giordania									
2020	CC n. 27/2020	011950/01/3	Sostegno ad UNRWA per la fornitura di servizi di assistenza sanitaria completa ai rifugiati palestinesi in Giordania provenienti	Aiuto umanitario	1.500.000	0	0	750.000	Significativo
2018	CC n. 100/2018	011675/01/6	Creazione di lavoro per i giovani e le donne tramite il miglioramento dell'ambiente imprenditoriale e della competitività delle piccole e medie imprese	Multisettoriale, altri settori	2.568.264	0	652.351	806.142	Significativo
Iraq									
2021	VM n. 43/2021	012180/01/2	Contributo di emergenza 2021 per l'Iraq Humanitarian Fund (IHF)	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2021	VM n. 42/2021	012200/01/0	Sostegno al Governo iracheno: protezione dei civili dalla presenza di ordigni esplosivi per agevolare l'assistenza umanitaria, lo sviluppo socioeconomico e il benessere	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2021	Direttore n. 32/2021	012427/01/0 e 012427/01/1	Crisi Siriana - Iniziativa a sostegno della creazione di mezzi di sussistenza sostenibili a benificio dei rifugiati degli sfollati dei returnees e delle comunità ospitanti più vulnerabili in Iraq - Fase II e Crisi Siriana - Iniziativa a sostegno della creazione di mezzi di sussistenza sostenibili a benificio dei rifugiati degli sfollati dei returnees e delle comunità ospitanti più vulnerabili in Iraq - Fase II - FL	Sviluppo	1.000.000	900.000	900.000	900.000	Significativo
2021	VM n. 8/2021	012194/01/0	Iniziativa di emergenza a sostegno delle condizioni di vita della popolazione più vulnerabile in Iraq	Aiuto umanitario	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	Significativo
2020	CC n. 128/2020	011730/01/5	Partecipazione al Funding Facility for Immediate Stabilization (FFIS)	Sviluppo	2.000.000	0	2.000.000	2.000.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Iraq									
2020	CC n. 29/2020	011990/01/6	Creazione di un meccanismo nazionale di monitoraggio e sicurezza per il sistema dighe in Iraq	Sviluppo	750.000	0	0	469.792	Significativo
2020	Direttore n. 16/2020	012121/02/3	Involving! Garantire un'educazione inclusiva e di qualità a Bagdad con focus su diritti umani e costruzione di resilienza delle minoranze perseguitate	Sviluppo	492.170	200.612	200.612	0	Significativo
Libano									
2021	VM n. 31/2021	012394/01/0	Sostegno ai rifugiati mediante l'assistenza sanitaria secondaria in Libano (Fase 4)	Aiuto umanitario	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	Significativo
2021	VM n. 45/2021	012431/01/0	Garantire l'accesso al diritto all'acqua e ad un ambiente salubre negli insediamenti informali e in risposta all'epidemia di COVID-19 per i bambini vulnerabili libanesi e non libanesi e le loro famiglie	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
2020	Direttore n. 16/2020	012121/03/4	RELIEF - Miglioramento delle condizioni di vita della popolazione irachena appartenente alla minoranza cristiano-caldea rifugiata in Libano	Sviluppo	494.143	194.143	194.143	0	Significativo
2017	Direttore n. 103/2017	011467/01/3	DROIT: Diritti Reinserimento sociale Orientamento professionale Tutela per giovani adulti donne e disabili nelle carceri libanesi	Governance, pace, diritti, altri servizi sociali	1.780.000	0	0	630.000	Significativo
Palestina									
2021	CC n. 141/2021	012492/01/0 e 012492/01/1	Rafforzamento dei servizi specialistici di chirurgia e perdiatria dell'Ospedale di Halul e Rafforzamento dei servizi specialistici di chirurgia e perdiatria dell'Ospedale di Halul - FL	Sviluppo	3.822.600	2.225.600	85.600	85.600	Significativo
2021	VM n. 10/2021	012273/01/0	Iniziativa di emergenza per progetti affidati a soggetti non profit mediante call for proposals per far fronte all'emergenza COVID-19.	Aiuto umanitario	2.100.000	2.100.000	2.100.000	2.100.000	Significativo

(segue) Tavola 5.4.2.1b Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere – *Gender policy Marker* "Significativo".

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Palestina									
2020	VM n. 37/2020	012157/01/4	Iniziativa d'emergenza per prevenire e contrastare il trasferimento forzato delle comunità palestinesi della Cisgiordania e di Gerusalemme Est	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	500.000	Significativo
2020	Direttore n. 16/2020	012121/01/2	Integrazione socio-economica delle minoranze cristiane in Terra Santa attraverso la tutela del patrimonio artistico, gastronomico e ambientale locale	Sviluppo	500.000	0	150.000	0	Significativo
Siria									
2021	VM n. 22/2021	012362/01/0	Contributo al Syria Crossborder Umanitarian fund - SCHF	Aiuto umanitario	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	Significativo
2021	VM n. 30/2021	012380/01/0	Finanziamento al Syria Humanitarian Fund SHF	Aiuto umanitario	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	Significativo
2021	VM n. 39/2021	012397/01/0	Sostegno ai rifugiati palestinesi in Siria attraverso servizi sanitari e di protezione	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2021	CC n. 48/2021	012247/01/0	Rafforzare la resilienza delle famiglie colpite dalla crisi attraverso il supporto ai mezzi di sostentamento per le persone con disabilità, le donne e i giovani ad l Mayadin, Governatorato di Deir Ezzor	Sviluppo	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	Significativo
2020	VM n. 34/2020	012151/01/6	Intervento di emergenza ed early recovery nei settori della protezione, sicurezza alimentare e livelihoods, salute e istruzione in Siria	Aiuto umanitario	5.000.000	5.000.000	5.000.000	2.000.000	Significativo

Tavola 5.4.2.1c Elenco iniziative di cooperazione 2021 – Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Principale"*.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Mozambico									
2020	M/VM n. 25/2020	012078/01/0	Titolo iniziativa: Iniziativa di sostegno alla popolazione colpita dai cicloni Idai e Kenneth in Mozambico Titolo progetto: Rafforzamento della resilienza comunitaria con equità di genere nella provincia di Manica	Aiuto umanitario	450.000	450.000	N.D.	N.D.	Principale
Somalia									
2020	M/VM n. 18/2020	012026/01/1	Titolo Iniziativa: Intervento multisettoriale di emergenza in risposta alla crisi umanitaria in Somalia Titolo Progetto: SOS Villaggio Bambini IT. PRO – Children: Protezione e Promozione della salute materno infantile in risposta all'emergenza in Somalia	Aiuto umanitario	295.419	295.419	N.D.	N.D.	Principale
Balcani e Medio oriente									
Giordania									
2019	M/VM n. 50/2019	011731/01/6	Titolo iniziativa:Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: Mujtamai Amni (la mia comunità è la mia sicurezza): intervento per la promozione di un modello comunitario di protezione integrata ed inclusiva	Aiuto umanitario	999.666	999.666	N.D.	N.D.	Principale

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker principale. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

Tavola 5.4.2.1c Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Principale" *.

Anno	Delilbera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Giordania									
2019	M/VM n. 50/2019	011731/01/6	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: I Sawian - Rafforzare i servizi di protezione sociale per adolescenti vulnerabili e le loro famiglie nelle comunità ospitanti e rifugiate	Aiuto umanitario	917.572	917.572	N.D.	N.D.	Principale
2019	M/VM n. 50/2019	011731/01/6	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: Disabilità, violenza sessuale e di genere ed emergenza COVID in Giordania: risposta integrata per la protezione e prevenzione	Aiuto umanitario	499.921	499.921	N.D.	N.D.	Principale
2019	M/VM n. 50/2019	011731/01/6	Titolo iniziativa: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane Titolo progetto: Assistenza e protezione sociale: garantire l'accesso a servizi specializzati per persone particolarmente vulnerabili in Giordania nel contesto della crisi COVID-19 - Fase III	Aiuto umanitario	500.000	500.000	N.D.	N.D.	Principale

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker principale. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

Tavola 5.4.2.1c Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Principale" *.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Iraq									
2020	M/VM n. 10/2020	012047/01/1	Titolo iniziativa: Iniziativa di assistenza umanitaria a sostegno della popolazione vulnerabile, sfollata, rifugiata e rientrata in Iraq Titolo progetto: Supporto alla salute materno infantile nella provincia di Duhok	Aiuto umanitario	549.970	549.970	N.D.	N.D.	Principale
2020	M/VM n. 10/2020	012047/01/1	Titolo iniziativa: Iniziativa di assistenza umanitaria a sostegno della popolazione vulnerabile, sfollata, rifugiata e rientrata in Iraq Titolo progetto: SALAMTAK 3- Salute mentale, supporto psicosociale e salute materno- infantile nel governatorato di Ninive	Aiuto umanitario	550.000	550.000	N.D.	N.D.	Principale
Siria									
2019	M/VM n. 46/2019	011214/04/4	Titolo iniziativa: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educativi di base in Siria, oltre che per il rafforzamento della resilienza della popolazione in stato di bisogno-Fase IV. Titolo progetto: Donne, Cibo, Salute – Percorsi di protezione per la popolazione Siriana	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	N.D.	N.D.	Principale

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker principale. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

Tavola 5.4.2.1c Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Principale" *.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Siria									
2020	M/VM n. 34/2020	012151/06/6	Titolo iniziativa: Intervento di emergenza ed early recovery nei settori della protezione, sicurezza alimentare e livelihoods, salute e istruzione per il rafforzamento della capacità di resilienza della popolazione vulnerabile in Siria Titolo progetto: Darna Fase IV – La nostra casa. Sostegno ai servizi materno-infantili per la citta' di Raqqa e la sua provincia	Aiuto umanitario	999.995	999.995	N.D.	N.D.	Principale
2017	M/VM n. 46/2019	011214/02/2	Titolo iniziativa: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educativi Titolo progetto: Hiwa 1, rafforzamento socio-economico, resilienza e stabilità sociale nel nord est della Siria	Aiuto umanitario	520.000	520.000	N.D.	N.D.	Principale

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker principale. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

Tavola 5.4.2.1d Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Significativo" *.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Eritrea									
2020	M/VM n. 24/2020	011996/01/4	Titolo iniziativa: Programma di aiuto umanitario in favore delle popolazioni vulnerabili in Eritrea. Titolo progetto: Miglioramento delle condizioni di vita nelle aree rurali della regione del Debub: intervento integrato idrico-sanitario nelle comunità vulnerabili del Segheneiti	Aiuto umanitario	175.427	175.427	N.D.	N.D.	Significativo
Etiopia									
2020	M/VM n. 37/2020	012014/01/0	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in supporto agli sfollati, i rifugiati, i migranti stagionali e le comunità ospitanti per rafforzare la resilienza nella regione Somali dell'Etiopia, e nelle aree dell'Etiopia confinanti con il Kenya e la Somalia. Titolo progetto: Dall'emergenza alla resilienza: Percorso integrato in supporto alle popolazioni vulnerabili, rifugiate, sfollate e residenti nelle aree confinanti di Awbere e Bokolmayo	Aiuto umanitario	1.100.000	1.100.000	N.D.	N.D.	Significativo
2020	M/VM n. 20/2020	012025/01/0	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in supporto a migranti vulnerabili e migranti di ritorno in Etiopia e Gibuti, per una migrazione sicura e informata Titolo progetto: Intervento emergenziale di supporto WASH a favore dei migranti di ritorno, nei due Centri di Quarantena, in Addis Abeba	Aiuto umanitario	120.000	120.000	N.D.	N.D.	Significativo

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker significativo. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

Tavola 5.4.2.1d Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Significativo" *.

Anno	Delilbera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Africa									
Etiopia									
2020	M/VM n. 20/2020	012025/01/0	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in supporto a migranti vulnerabili e migranti di ritorno in Etiopia e Gibuti, per una migrazione sicura e informata Titolo progetto: Migrazione e pandemia: intervento di supporto psico-sociale e di mitigazione della diffusione del COVID-19 tra migranti di ritorno e gruppi vulnerabili a Dessie, South Wollo	Aiuto umanitario	74.972	74.972	N.D.	N.D.	Significativo
2020	M/VM n. 20/2020	012025/01/0	Titolo iniziativa: Iniziativa di Emergenza in supporto a migranti vulnerabili e migranti di ritorno in Etiopia e Gibuti, per una migrazione sicura e informata Titolo progetto: Promozione della salute e protezione dei migranti, returnees e poveri urbani in risposta all'emergenza COVID-19 in Kolfe Keranio	Aiuto umanitario	105.000	105.000	N.D.	N.D.	Significativo

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker significativo. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

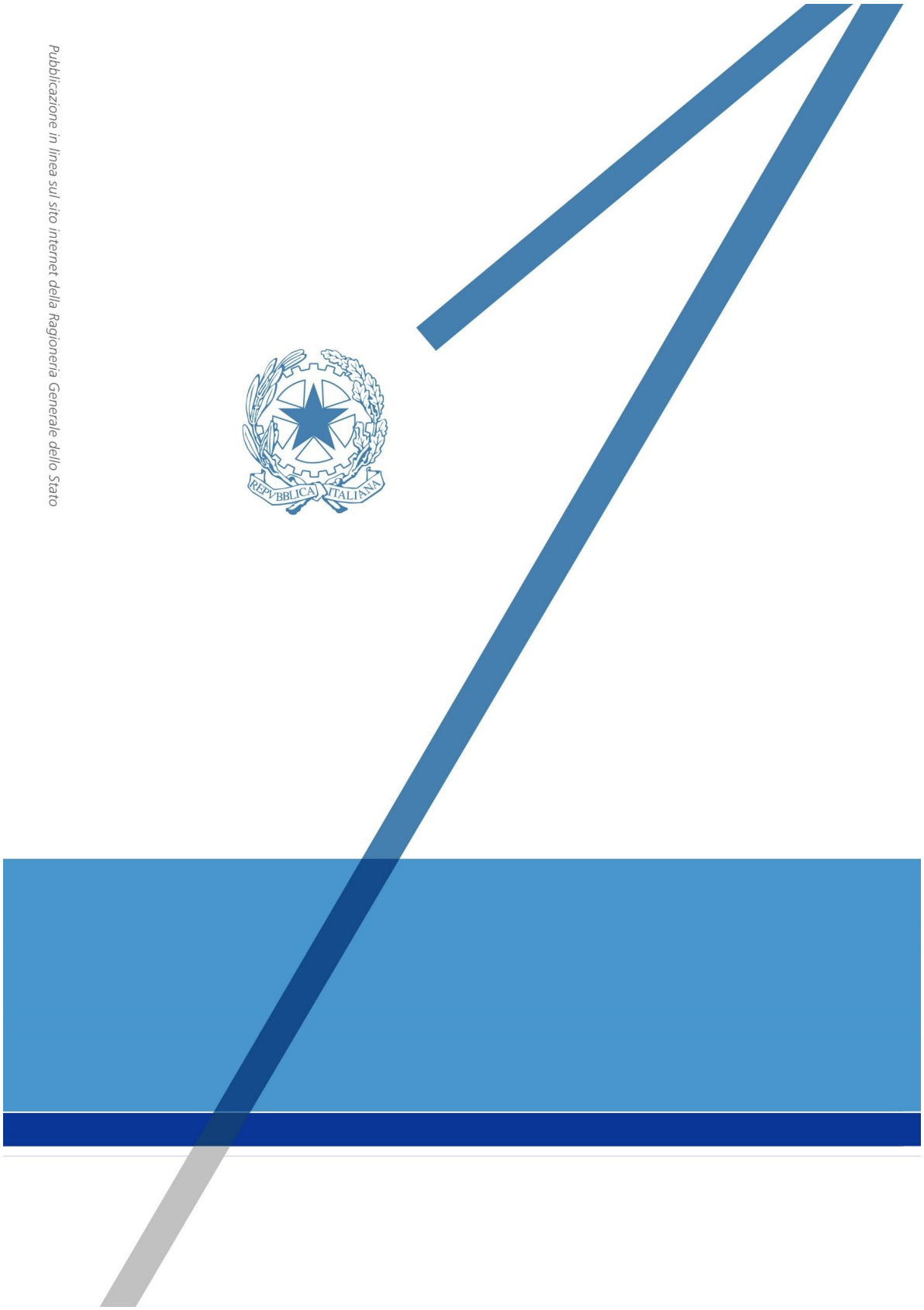
Tavola 5.4.2.1d Elenco iniziative di cooperazione 2021 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere avviati dalle Organizzazioni della società civile (OSC) – *Gender policy Marker* "Significativo" *.

Anno	Delilbera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato totale (euro)	Deliberato per 2021 (euro)	Impegnato 2021 (euro)	Erogato nel 2021 (euro)	Gender policy marker
Balcani e Medio oriente									
Iraq									
2020	M/VM n. 10/2020	012047/01/1	Titolo iniziativa: Iniziativa di assistenza umanitaria a sostegno della popolazione vulnerabile, sfollata, rifugiata e rientrata in Iraq Titolo progetto: RISE - Re-start and Improve Sustainable Economic opportunities for vulnerable refugees, IDPs and host communities in KRI	Aiuto umanitario	550.000	550.000	N.D.	N.D.	Significativo
Siria									
2020	M/VM n. 34/2020	012151/06/6	Titolo iniziativa: Intervento di emergenza ed early recovery nei settori della protezione, sicurezza alimentare e livelihoods, salute e istruzione per il rafforzamento della capacità di resilienza della popolazione vulnerabile in Siria Titolo progetto: Approccio multisettoriale per rafforzare le capacità e costruire la resilienza delle comunità colpite dalla crisi nei Governatorati di Rural Damasco, Idleb ed Hama	Aiuto umanitario	997.707	997.707	N.D.	N.D.	Significativo

(*) Con riferimento specifico ai progetti di aiuto umanitario, si fa presente che il finanziamento a valere sul cap. 2185 è stato erogato in annualità precedenti-generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera -sulla base di programmi multisettoriali che non avevano un gender marker significativo. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica

PAGINA BIANCA

Pubblicazione in linea sul sito internet della Ragioneria Generale dello Stato



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

Documenti di bilancio



Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021

Appendice I - Rassegna normativa

2021
2022
2023
2024

MEF Ragioneria Generale dello Stato

PAGINA BIANCA

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Appendice I – Rassegna normativa

PAGINA BIANCA

La rassegna contiene una ricognizione dettagliata e aggiornata al 2021 delle diposizioni normative volte a promuovere le pari opportunità di genere o a ridurre le diseguaglianze di genere. La rassegna include anche una sezione specifica dedicata alle disposizioni normative, sempre inerenti alla parità di genere e le cui conseguenze hanno un'efficacia limitata nel tempo, introdotte dalla legislazione italiana nel corso del 2020 e del 2021 per contrastare l'emergenza pandemica da Covid-19.

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 digenere
	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

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
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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/2**			
Decreto-legge 80/2015, art. 24, 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
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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/3**			
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
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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/4**			
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,* ne 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
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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/5**			
Decreto legge n. 18/2020, art. 18-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 27/2020	In considerazione delle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e delle norme di contenimento ad essa collegate, è autorizzata per l'anno 2020 l'ulteriore spesa di 3 milioni di euro in favore delle case rifugio pubbliche e private esistenti su tutto il territorio nazionale al fine di sostenere l'emersione del fenomeno della violenza domestica e di garantire un'adeguata protezione alle vittime.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 18-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	In considerazione delle esigenze straordinarie e urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19, delle norme di contenimento e della riduzione dei servizi a essa collegate, il 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 incrementato di 3 milioni di euro per l'anno 2020. Per l'anno 2020, nell'ambito delle risorse stanziate e nei limiti delle stesse, deve essere assicurato un maggiore ristoro alle vittime dei reati di violenza sessuale e di omicidio commesso contro il coniuge, anche legalmente separato, o contro il partner o l'ex partner.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 104/2020, art. 26 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	E' incrementato di un milione di euro, a partire dal 2020, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità da destinare esclusivamente per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 105-bis	Al fine di contenere i gravi effetti economici, derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà, il "Fondo per le politiche della famiglia", è incrementato di 3 milioni di euro per l'anno 2020.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 104/2020, art. 38 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Il "Fondo per le politiche della famiglia" è incrementato di 4 milioni di euro a decorrere dal 2020, allo scopo di finanziare politiche per la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/6**			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 27	Al fine di garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di professionalità psicologiche esperte per il trattamento intensificato cognitivo-comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne e per la prevenzione della recidiva, è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 28	Al fine di contenere i gravi effetti economici, derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà (art. 105-bis del decreto-legge n. 34/2020), il "Fondo per le politiche della famiglia" è incrementato di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 1134-1139	Al fine di garantire le attività di promozione della libertà femminile e di genere e le attività di prevenzione e contrasto delle forme di violenza e discriminazione fondate sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità è istituito il "Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere", con una dotazione di 2 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Le risorse sono destinate alla associazioni del Terzo settore.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 04/2021	Viene ratificata la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata dall'ILO a Ginevra il 21 giugno 2019. La Convenzione ha l'obiettivo della protezione di ogni lavoratore di ogni tipologia e settore e il contrasto alla violenza che si verifichi in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 134/2021 art. 2, commi 11-13	Si estende l'applicabilità delle disposizioni a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere introdotte con la legge n. 69 del 2019 (c.d. Codice rosso) anche alle vittime dei suddetti reati in forma tentata e alle vittime di tentato omicidio.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/7**			
Decreto legge n. 139/2021 Art. 9, comma 1, lettera g) come modificato in sede di conversione dalla legge n. 205/2021	Al codice in materia di protezione dei dati personali viene inserito l'articolo 144-bis in materia di *Revenge porn*. Viene stabilito, tra l'altro, che chiunque, compresi i minori ultraquattordicenni, abbia fondato motivo di ritenere che immagini o video o altri documenti informatici a contenuto sessualmente esplicito che li riguardino, destinati a rimanere privati, possano essere oggetto di invio, consegna, cessione, pubblicazione o diffusione senza il proprio consenso, possa rivolgersi al Garante il quale, entro quarantotto ore dal ricevimento della richiesta, assume una fra le decisioni di sua competenza.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge n. 206/2021 art. 1, comma 23, lettere b), l), n), ff)	Nell'ambito della riforma del processo civile, viene introdotto un rito unificato applicabile a tutti i procedimenti relativi allo stato delle persone, ai minorenni e alle famiglie. Il Governo, nell'attuazione della delega, è tenuto, tra l'altro, a disciplinare i casi in cui siano allegate o segnalate violenze di genere o domestiche prevedendo specifiche disposizioni tra cui, su richiesta, adeguate misure di salvaguardia e protezione; la deroga alla comparizione personale delle parti in prima udienza; la deroga al tentativo di mediazione familiare; l'intervento dei servizi socio-assistenziali o sanitari disposto solo in quanto specificamente diretto alla protezione della vittima e del minore e adeguatamente motivato, nonchè disciplinando i presupposti e i limiti dell'affidamento dei minorenni al servizio sociale.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 149-150	Si prevede l'elaborazione e la successiva adozione di un Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, con cadenza almeno triennale e in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 e ratificata ai sensi della legge 77/2013. Il Piano dovrà garantire azioni omogenee sul territorio nazionale e comprendere una pluralità di azioni in diversi ambiti. Al fine di definire un sistema strutturato di governance sono istituiti una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, commi 661-666	Si incrementa di due milioni di euro, per il 2022, il "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" destinando le nuove risorse all'istituzione e al potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti e al loro funzionamento e, ad attività di monitoraggio e raccolta dati.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/8**			
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 667	Al fine di dare attuazione all'articolo 17 della legge sul c.d. codice rosso (legge n. 69 del 2019), sono stanziati 2 milioni di euro per il finanziamento degli interventi relativi ai percorsi di trattamento psicologico per il reinserimento nella società dei condannati per reati sessuali, per maltrattamenti contro familiari o conviventi e per atti persecutori.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 668	Si incrementa di 5 milioni di euro per l'anno 2022 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, destinando tali risorse ai centri antiviolenza e alle case rifugio.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 669	Si incrementa di 5 milioni di euro per l'anno 2022 le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Tali risorse sono destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini maltrattanti.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 670	Si incrementa di 5 milioni di euro la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità al fine di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 671	Ai fini della prevenzione e del contrasto del fenomeno del cyberbullismo con azioni a carattere preventivo e con una strategia di attenzione, tutela ed educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado, è istituito il Fondo permanente per il contrasto del fenomeno del cyberbullismo.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 968	E' riconosciuto un contributo pari a 200.000 euro per l'anno 2022 in favore dell'Associazione DONNEXSTRADA al fine di favorire la sicurezza delle donne, prevenire comportamenti violenti e/o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime. Tale contributo è specificamente volto a garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi.	Azione positiva	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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro/2**			
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
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
Decreto legge n. 104/2020, art. 22 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	E' istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Fondo denominato "Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi", con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte all'Assicurazione obbligatoria.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 16-19	Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022 l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 97-103	E' istituito il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile" per la promozione e il sostegno dell'avvio e del rafforzamento dell'imprenditoria femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile e per massimizzare il contributo quantitativo e qualitativo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro/3**			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 104-106	E' istituito, presso il Ministero dello sviluppo economico, il Comitato impresa donna, con il compito di: contribuire ad attualizzare le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del "Fondo a sostegno dell'impresa femminile"; condurre analisi economiche, statistiche e giuridiche relative alla questione femminile nell'impresa; formulare raccomandazioni relativamente allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e in generale sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia; contribuire alla redazione della relazione annuale alle Camere sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione della popolazione femminile alla vita economica e imprenditoriale del Paese.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 107-108	Al Fondo di sostegno al venture capital (art. 1, comma 209, legge n. 145/2018), sono assegnate risorse aggiuntive pari a 3 milioni di euro per l'anno 2021 finalizzate a sostenere investimenti nel capitale di rischio per progetti di imprenditoria femminile a elevata innovazione ovvero a contenuto di innovazione tecnologica, che prevedono il rientro dell'investimento iniziale esclusivamente nel lungo periodo, realizzati entro i confini del territorio nazionale da società il cui capitale è detenuto in maggioranza da donne.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 255	A decorrere dall'anno 2021 è autorizzata la spesa annua di 800.000 euro a favore dell'Ente nazionale per il microcredito per le attività istituzionali finalizzate alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di microimpresa, con particolare riferimento alla promozione e al rafforzamento della microimprenditoria femminile.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 276-277	E' istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, destinato alla copertura finanziaria di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 73/2021 art. 68 comma 9	Si estende alle imprenditrici - a prescindere dall'età - l'applicabilità delle misure agevolative per lo sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale (concessione di mutui agevolati per gli investimenti nonchè di contributi a fondo perduto), quando si tratta di subentro nella conduzione di un'intera azienda agricola.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro/4**			
Decreto legge n. 77/2021, art. 47, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e all'inclusione lavorativa delle persone disabili, si prevede l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR). In particolare, a carico delle aziende con specifiche dotazioni di organico sono previsti relazioni o rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, l'adempimento di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio e degli obblighi assunzionali, con priorità per giovani, donne e soggetti con disabilità, e altre misure premiali previste nei bandi pubblici.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 80/2021 art. 17 quater, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 113/2021	La disposizione invita ad applicare il principio, già previsto dall'ordinamento, secondo cui il reclutamento di personale a tempo determinato, il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle amministrazioni pubbliche, le assunzioni mediante contratto di apprendistato, le mobilità e le progressioni di carriera, nonché tutte le altre forme di assunzioni previste dalla legge in oggetto sono attuati assicurando criteri orientati al raggiungimento di un'effettiva parità di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 121/2021 Art. 12, comma 6 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 156/2021	Per rilanciare e accelerare il processo di progettazione in alcune regioni del Centro e Sud Italia, nonchè nei comuni ricompresi nella mappatura delle aree interne è istituito il "Fondo concorsi progettazione e idee per la coesione territoriale". Le proposte progettuali finanziate da tale Fondo devono essere utili a realizzare almeno un obiettivo tra cui quello di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 152/2021 Art. 1, comma 2, lettera b)	Per le imprese o le società operanti nel settore del turismo è riconosciuto un contributo a fondo perduto per un importo massimo pari a 40.000 euro che può essere aumentato fino ad ulteriori 20.000 euro per le imprese o le società femminili o giovanili.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro/5**			
Legge n. 162/2021, art. 1-5	Si introducono disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi, attraverso l'ampliamento dell'ambito di applicazione dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale ad aziende (pubbliche e private) che impiegano più di 50 dipendenti (anziché più di 100, come previsto in precedenza), nonché attraverso, tra l'altro, incentivi alle assunzioni, agevolazioni fiscali, strumenti per favorire la conciliazione dei tempi tra vita privata e vita professionale, un sistema di certificazione della parità di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 137	Per l'anno 2022, in via sperimentale, si riducono del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. Tale riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.	Azione positiva	Agevolazioni contributive
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 138	Il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere (art. 1, comma 276, Legge 178/2020) è incrementato di 50 milioni di euro a decorrere dal 2023. Inoltre si prevede che sia destinato anche alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 523-525	Al fine di favorire l'imprenditoria femminile in agricoltura, si estende l'applicazione delle misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale alle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile (in precedenza il riferimento era alle sole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile). In favore delle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile si incrementa per il 2022 di ulteriori 5 milioni di euro le risorse del Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura, da destinare alla concessione di mutui agevolati per gli investimenti nonchè alla concessione di contributi a fondo perduto. Inoltre alle medesime agevolazioni sono destinate ulteriori risorse pari a 15 milioni di euro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 660	Si istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
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
Decreto legge n. 121/2021 art. 1, comma 1 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 156/2021	Tra le modifiche al codice della strada quella all'articolo 23 prevede il divieto sulle strade e sui veicoli di qualsiasi forma di pubblicità che proponga messaggi sessisti o violenti o stereotipi di genere offensivi o messaggi lesivi del rispetto delle libertà individuali, dei diritti civili e politici, del credo religioso, dell'appartenenza etnica oppure discriminatori con riferimento all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alle abilità fisiche e psichiche.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 896	E' riconosciuto un contributo pari a 350.000 euro per l'anno 2022 in favore della fondazione Anna Milanese, al fine di garantire assistenza e protezione alle ragazze povere ed orfane dell'Etiopia, promuovendo l'istruzione e la cultura nella popolazione etiopica.	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

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
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

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 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
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

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 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
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 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

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 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
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 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

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**			
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
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
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

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 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
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

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**			
Decreto legge n. 34/2020, art. 233, co.1 e 2 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Il Fondo nazionale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione è incrementato, per l'anno 2020, di 15 milioni di euro anche in conseguenza dell'emergenza causata dalla diffusione del Covid-19. Al fine di assicurare la necessaria tempestività nell'erogazione delle risorse, al riparto del fondo, solo per l'anno 2020, si provvede con decreto del Ministro dell'istruzione, previa intesa in Conferenza unificata. Si prescinde dall'intesa qualora la stessa non pervenga entro il suddetto termine di 15 giorni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 263, co.4 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 2-4	All'interno del Fondo istituito per dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, una quota non inferiore a 5.000 milioni di euro e non superiore a 6.000 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 è destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 7	Il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" e altre misure correlate è incrementato di 3.012,1 milioni di euro per l'anno 2021.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 23-24	Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, il "Fondo per le politiche della famiglia", per l'anno 2021, è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/9**			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 334	E' istituito un fondo, con una dotazione di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal caregiver familiare, come definito dal comma 255 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 363	Il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dall'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 92/2012, viene prorogato per il 2021, elevandone la durata a dieci giorni. Si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 791	E' incrementato il fondo di solidarietà comunale al fine di aumentare il numero di posti disponibili negli asilo nido comunali delle regioni a statuto ordinario.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 792, letta d)-sexies	Dal 2022 quota parte del fondo di solidarietà comunale è destinato anche a incrementare l'ammontare dei posti disponili negli asili nido comunali delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 968	Si incrementa di 1.000 posti la dotazione organica relativa ai docenti da destinare al potenziamento dell'offerta formativa nella scuola dell'infanzia, autorizzando la spesa di 11,67 milioni di euro nel 2021, di 38,43 milioni di euro per il 2022, di 37,32 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni di euro per il 2027 e di 40,79 milioni di euro annui a decorrere dal 2028.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 41/2021 art. 13-bis convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69	Per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, viene esteso il riconoscimento di un contributo mensile ad uno dei genitori di figli con disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, nel caso di genitore disoccupato o monoreddito facente parte di nuclei familiari monoparentali. In precedenza, tale beneficio era previsto solo per la madre disoccupata o monoreddito facente parte di nuclei familiari monoparentali. L'importo mensile massimo riconosciuto rimane pari a 500 euro netti.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/10**			
Legge n. 46 del 2021, articoli 1-3	Al fine di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile, la norma delega il Governo ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale.Tale assegno, basato sul principio universalistico, costituisce un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 53/2021, art. 1	Si delega il Governo ad adottare i decreti legislativi necessari per il recepimento di alcune direttive europee tra cui la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 79/2021, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2021, n. 112	Si istituisce, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, un assegno temporaneo su base mensile destinato alle famiglie con figli minori che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare. Per lo stesso periodo, la disposizione accresce in via temporanea l'importo degli assegni al nucleo familiare.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 80/2021 art. 11, comma 2 e art. 13, comma 3, come modificato dalla L. 6 agosto 2021, n. 113	Sia per l'assunzione di addetti all'ufficio per il processo, sia per il reclutamento di personale per il supporto alle linee progettuali per la giustizia del PNRR, si prevede la possibilità per il Ministero della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, di stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 146/2021 Art. 17	Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia è incrementato di 6.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/11**			
Decreto legislativo 230/2021	A decorrere dal 1° marzo 2022 è istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico, che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE). E' altresì istituito l'Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale per i figli a carico, con funzioni di supporto tecnico-scientifico per lo svolgimento delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione d'impatto dell'assegno unico e universale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 134	Il congedo obbligatorio di paternità viene reso strutturale, dal 2022, confermandone la durata pari a 10 giorni, così come si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 172-173	Si incrementa la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido e si determina un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia per i bambini compresi nella fascia di età da 3 a 36 mesi deve raggiungere un livello minimo garantito del 33 per cento su base locale entro il 2027, considerando anche il servizio privato.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 238/2021, art. 3, commi 5 e 6	Con riferimento ai nati a decorrere dal 1º gennaio 2016, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, è prevista una spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2021 e di 12,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Ai maggiori oneri, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea, di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234.	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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La parità nei rapporti civili/2**			
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
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
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 642	E' autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per dell'attuazione del piano di azione in ottemperanza alla risoluzione n. 1325(2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325), sulle donne, la pace e la sicurezza, e alle risoluzioni seguenti, comprese le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione dello stesso piano nonchè la formazione nel settore della mediazione e della prevenzione dei conflitti, e per le conseguenti azioni previste.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge n. 60/2021, art. 8	Viene ratificato il Protocollo di emendamento alla Convenzione sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati a carattere personale, fatto a Strasburgo il 10 ottobre 2018. La Convenzione ha l'obiettivo della protezione delle persone contro gli abusi nel trattamento automatizzato dei dati di carattere personale. In particolare l'articolo 6 della Convenzione, interamente sostituito dall'articolo 8 del Protocollo, individua categorie speciali di dati "sensibili" di una persona, tra cui i dati che rivelano la vita sessuale, la cui elaborazione è consentita solo in presenza nei singoli ordinamenti giuridici nazionali di precise garanzie di legge, che prevengano qualunque rischio per gli interessi e i diritti fondamentali dei cittadini, con particolare riguardo al rischio di subire discriminazioni.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La parità nei rapporti civili/3**			
Legge n. 78/2021	Vengono ratificati i Trattati di estradizione e di assistenza giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica dominicana, fatti a Roma il 13 febbraio 2019. In particolare l'articolo 3 del Trattato di estradizione prevede che tra i motivi di rifiuto obbligatori dell'estradizione vi sia quello di ritenere che la richiesta sia presentata al fine di perseguire o punire una persona per motivi di sesso e/o di orientamento sessuale; l'articolo 7 del Trattato di assistenza giudiziaria prevede che l'assistenza giudiziaria possa essere rifiutata se si ritiene che si voglia processare una persona per motivi di genere.	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
Legge 121/1981	Sono ammesse le donne nella Polizia di Stato. Viene sciolto il Corpo di polizia femminile (vedi Legge 1083/1959), consentendo l'ingresso delle donne nei ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza con parità di attribuzioni, di funzioni, di trattamento economico e di progressione di carriera.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/2**			
Legge 25/1989	La norma eleva a quaranta anni la data di partecipazione ai concorsi pubblici, in questo modo si vuole dare una maggiore possibilità alle donne che sono uscite dal mercato del lavoro per esigenze di famiglia.	Azione positiva	Regolamentazione
Delibera 6/10/89 del Consiglio della magistratura militare	Consente alle donne l'accesso alla magistratura militare	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 277/1993	Questa norma ha previsto per le elezioni alla Camera del Parlamento un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 29/1993, art.36	La norma riserva alle donne un terzo dei posti 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 politica.	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
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

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 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

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 elezioni 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
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

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**			
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
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

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**			
Decreto legge n. 76/2020, art. 50, comma 1	Per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti sottoposti alla verifica è istituita la Commissione Tecnica del Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) i cui componenti devono essere nominati nel rispetto dell'equilibrio di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 77/2021, art. 17, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti compresi nel PNRR, di quelli finanziati a valere sul fondo complementare nonche' dei progetti attuativi del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima, è istituita la Commissione Tecnica PNRR-PNIEC, posta alle dipendenze funzionali del Ministero della transizione ecologica, e formata da un numero massimo di quaranta unità. Nella nomina dei membri e' garantito il rispetto dell'equilibrio di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 77/2021, art. 47 bis, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Si dispone che la composizione degli organismi pubblici istituiti dal decreto-legge in oggetto (n. 77/2021), nonché delle relative strutture amministrative di supporto sia definita nel rispetto del principio di parità di genere. L'obbligo non si applica per quegli organismi che siano composti esclusivamente da membri del Governo e da titolari di altre cariche istituzionali.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 77/2021, art. 64 commi 2-3, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Al fine di promuovere la qualita' della ricerca e assicurare il buon funzionamento delle procedure di valutazione, è istituito il Comitato nazionale per la valutazione della ricerca (CNVR), composto da quindici studiosi, nominati con decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca, tra i quali tre componenti sono scelti dal Ministro dell'universita' e della ricerca e gli altri dodici sono designati, due ciascuno e nel rispetto del principio della parita' di genere, dal Consiglio universitario nazionale, dalla Conferenza dei rettori delle universita' italiane, dalla Consulta dei presidenti degli enti pubblici di ricerca, dall'European Research Council e dall'Accademia nazionale dei Lincei e, uno ciascuno, dalla European Science Foundation e dal Consiglio nazionale dei ricercatori e dei tecnologi. Il Comitato e' regolarmente costituito con almeno dieci componenti.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/7**			
Decreto legge n. 80/2021 art. 1, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113	Le amministrazioni, sulla base delle professionalita' che necessitano di acquisire per l'attuazione del PNRR e per l'efficientamento della giustizia, invitano almeno quattro professionisti o esperti, e comunque in numero tale da assicurare la parità di genere, tra quelli iscritti nel relativo elenco e li sottopongono ad un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi di collaborazione. Inoltre, le commissioni esaminatrici delle procedure di selezione sono composte nel rispetto del principio della parità di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 162/2021, art. 6	Si prevede che per i componenti dei CDA delle società a controllo pubblico sia garantito l'equilibrio di genere, portando la proporzione da 1/3 a 2/5 dei loro componenti: tale proporzione era già prevista per le società quotate (legge 160/2019).	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

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 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
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

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/3**			
Decreto Legislativo 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
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

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
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

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 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
Decreto legge n. 76/2020, art. 19, co. 1, lettera f-bis)	Ai contratti dei ricercatori (universitari) a tempo determinato nel periodo di congedo obbligatorio di maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS è integrata dall'università fino a concorrenza dell'intero importo del trattamento economico spettante. Per i titolari dei contratti triennali non rinnovabili, il periodo di congedo obbligatorio di maternità è computato nell'ambito della durata triennale del contratto e, in caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato, alla scadenza del contratto stesso, nel ruolo dei professori associati. I titolari dei contratti triennali non rinnovabili, possono chiedere, entro la scadenza del contratto, la proroga dello stesso per un periodo non superiore a quello del congedo obbligatorio di maternità.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 336	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 2020, 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 178/2020 (2021) art. 1, comma 339	Estensione all'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2021. Conseguentemente si conferma per il 2021 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con 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 178/2020 (2021) art. 1, comma 346, lettera d)	In materia pensionistica le disposizioni riguardanti i requisiti di accesso e il regime delle decorrenze vigenti prima dell'introduzione della legge Fornero (art. 24 del decreto-legge 201/2011) continuano ad applicarsi, nel limite complessivo di 2.400 unità, a specifiche categorie tra cui i lavoratori in congedo per assistere figli con disabilità grave che hanno perfezionato i requisiti utili entro il 6 gennaio 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/6**			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 350	Relativamente al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici, viene riconosciuto per intero il periodo di lavoro a tempo parziale del tipo verticale ciclico, ovvero il part time.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, commi 91-93	Estensione all'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022. Conseguentemente si conferma per il 2022 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. APE sociale donna); la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, Legge 232/2016).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 94	L'opzione donna, trattamento pensionistico anticipato, è prorogato per l'anno 2022, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.	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

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

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

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

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
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 322-323	Al fine di contribuire all'accoglienza di genitori detenuti con bambini al seguito in case-famiglia protette e in case-alloggio per l'accoglienza residenziale dei nuclei mamma-bambino, è istituito un fondo con una dotazione pari a 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 362	Il Bonus bebè (art. 1, comma 125, legge n. 190/2014) è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Come già previsto per il 2020, l'assegno è riconosciuto soltanto per la durata di un anno, è ad accesso universale e, in caso di figlio successivo al primo, l'importo è aumentato del 20 per cento.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 365-366	Alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, è concesso un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 819	E' istituito un fondo per l'anno 2021 e 2022, destinato all'erogazione di contributi in favore dei comuni che provvedono a istituire spazi riservati destinati alla sosta gratuita dei veicoli adibiti al servizio di persone con limitata o impedita capacità motoria muniti di contrassegno speciale ovvero delle donne in stato di gravidanza.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 121/2021 art. 1, comma 1, lettera g, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 156/2021	Tra le modifiche al codice della strada quella all'articolo 7, lett. d) prevede che nei centri abitati i comuni possano riservare spazi alla sosta anche per i veicoli al servizio delle donne in stato di gravidanza o di genitori con un bambino di età non superiore a due anni, munite di contrassegno speciale, denominato "permesso rosa".	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **la tutela e il sostegno della maternità/6**			
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 162	I servizi socioassistenziali volti a promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza delle persone anziane non autosufficienti, sono erogati anche nell'area dei servizi sociali di sollievo per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie, incluso, tra l'altro, un servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 239	Si riconosce alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità, a condizione che le lavoratrici stesse abbiano dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 936	La sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista si applica anche nel caso di parto prematuro della libera professionista. La sospensione è riconosciuta a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo.	Tutela e atti di garanzia	Agevolazioni fiscali
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

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 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
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

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*)/3**			
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
Decreto legge n. 104/2020, art. 24 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Al fine di potenziare le politiche in materia di pari opportunità e di riconoscere il valore sociale e culturale del sostegno alle donne, anche alla luce dell'accresciuto ruolo svolto a favore delle donne durante l'epidemia da COVID-19, è finanziata, nella misura di 900.000 euro per l'anno 2020, l'associazione Consorzio Casa internazionale delle donne di Roma, per integrare gli importi destinati all'estinzione del debito pregresso del Consorzio nei confronti di Roma Capitale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 77/2021, art. 2 comma 2 lettera e), convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Tra i compiti assegnati alla istituenda Cabina di regia per il Piano nazionale di ripresa e resilienza vi è quello di trasmettere alle Camere, con cadenza semestrale, una relazione sullo stato di attuazione del PNRR recante, tra l'altro, ogni elemento utile a valutare lo stato di avanzamento degli interventi, il loro impatto e l'efficacia rispetto agli obiettivi perseguiti, con anche specifico riguardo alle politiche di sostegno alla parità di genere e alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 80/2021 art. 6, comma 2, lettera g)	Si prescrive l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti che indichi, tra l'altro, le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 152/2021 Art. 9, comma 10	Si prevede il rafforzamento delle strutture della Ragioneria generale dello Stato, mediante il reclutamento di personale aggiuntivo da destinare anche alle attività di implementazione dei processi di redazione del bilancio di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 139-148	Si prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonchè colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. A tal fine, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dal 2022 e sono istituiti una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa

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
Determina 23 settembre 2020 AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO	I farmaci ormonali per le transizioni di genere sono erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale per l'impiego nel processo di virilizzazione di uomini transgender, previa diagnosi di disforia di genere/incongruenza di genere formulata da una equipe multidisciplinare e specialistica dedicata.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Salute, stile di vita e sicurezza/2**			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 479-480	A decorrere dall'anno 2021, è istituito un fondo, con una dotazione di 20 milioni di euro annui, destinato al rimborso diretto, anche parziale, delle spese sostenute per l'acquisto da parte degli ospedali, sia pubblici sia privati convenzionati, di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 498	E' autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per il sostegno allo studio, alla ricerca e alla valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 13	A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile diversi da quelli compostabili si riduce dal 22 al 10 per cento.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 937	La sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista si applica anche nel caso di interruzione della gravidanza, avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. La sospensione è riconosciuta fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.	Tutela e atti di garanzia	Agevolazioni fiscali

Interventi emanati nel 2020 e nel 2021 per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere			
Atto normativo	**Descrizione intervento**	**Modalità di intervento**	**Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive**
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/1**			
Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020 art. 1, comma 1, lettera n)	Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale la modalità di lavoro agile può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 18/2020, art. 87, co. 1	Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 19/2020, art. 1, comma 2, lettera s) e ff)	Su specifiche parti del territorio nazionale ovvero, occorrendo, sulla totalità di esso, può essere adottata, per periodi predeterminati, ciascuno di durata non superiore a trenta giorni, reiterabili e modificabili anche più volte fino al termine dello stato di emergenza, la limitazione della presenza fisica dei dipendenti negli uffici delle amministrazioni pubbliche, fatte comunque salve le attività indifferibili e l'erogazione dei servizi essenziali prioritariamente mediante il ricorso a modalità di lavoro agile. Inoltre, se necessario, è previsto il ricorso a modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 34/2020, art. 263, co.1 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Le amministrazioni pubbliche adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali e, fino al 31 dicembre 2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Alla data del 15 settembre 2020 cessa di avere effetto la disposizione che prevede il lavoro agile come modalità ordinaria nelle pubbliche amministrazioni.	Azione positiva	Regolamentazione

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**			
Decreto legge n. 104/2020, art. 21 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Fino al 31 dicembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile o usufruire di un periodo di congedo straordinario retribuito al 50 per cento, della durata della quarantena del figlio, convivente e minore di anni 14, qualora questa sia riconosciuta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive o per seguire lezioni musicali o linguistiche. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza retribuzione, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 23	Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni. In alternativa è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo suddetto.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 25	A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23. Il congedo e l'indennità non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/3**			
Decreto legge n. 34/2020, art. 72	A decorrere dal 5 marzo e fino al 31 agosto 2020 per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato ha diritto a fruire di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i figli di età non superiore ai 12 anni. I periodi di congedo devono essere utilizzati, nelle ipotesi nelle quali i congedi sono riconosciuti, in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi. È prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1200 euro, da utilizzare nel periodo su indicato oppure per l'iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2000 euro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 105, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Al fine di sostenere le famiglie, per l'anno 2020, il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 150 milioni di euro e una quota di risorse destinata ai comuni, per finanziare iniziative volte a introdurre: a) interventi per il potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori di età compresa tra zero e sedici anni, per i mesi da giugno a settembre 2020; b) progetti volti a contrastare la povertà educativa e ad incrementare le opportunità culturali e educative dei minori. Il Ministro con delega per le politiche familiari, stabilisce i criteri per il riparto della quota di risorse del Fondo e ripartisce gli stanziamenti per le finalità di cui alla lettera a) e, nella misura del 10 per cento delle risorse, per la finalità di cui alla lettera b), previa intesa in sede di conferenza unificata.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 90	Fino al 31 dicembre 2020 i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali. Fermo restando quanto previsto per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.	Azione positiva	Regolamentazione

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 n. 104/2020, art. 21 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Per il 2020 vengono incrementati i limiti di spesa per il Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età per i lavoratori dipendenti del settore sanitario e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 24	Il numero di giorni di permesso retribuito riconosciuto dalla normativa vigente per l'assistenza di familiari disabili e coperto da contribuzione figurativa è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Il beneficio è riconosciuto al personale sanitario e al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco compatibilmente con le esigenze organizzative.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 39, co.1	Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili o che assistono familiari disabili, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legge n. 18/2020, art. 47 co.2	Fino alla data del 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario e dei Centri riabilitativi ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale per persone con disabilità.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legge n. 34/2020, art. 73	Il numero di giorni di permesso retribuito riconosciuto dalla normativa vigente per l'assistenza di familiari disabili e coperto da contribuzione figurativa è ulteriormente incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020. Il beneficio è riconosciuto al personale sanitario e al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco compatibilmente con le esigenze organizzative.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/5**			
Decreto legge n. 104/2020 art. 21 ter come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Fino al 30 giugno 2021 e anche in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave hanno diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 30/2021 art. 2, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 61/2021	Dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 durante il periodo di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, dell'infezione da Covid-19 del figlio, nonché della quarantena del figlio minore di 16 anni disposta dalla ASL territorialmente competente, ad uno dei genitori lavoratori dipendenti è consentito di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Tale beneficio è concesso a entrambi i genitori nel caso di figli di qualsiasi età con disabilità accertata, con disturbi dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali. Qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori lavoratori dipendenti con figlio convivente minore di 16 anni, può astenersi dal lavoro; il beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità, a prescindere dall'età del figlio. Nei casi di figli di età inferiore ai 14 anni, per i periodi di astensione è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, l'astenersi dal lavoro non prevede alcuna indennità, ma vige il divieto di licenziamento e ildiritto alla conservazione del posto di lavoro. I lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS, i lavoratori autonomi iscritti o non iscritti all'INPS, il personale del comparto sicurezza, difesa, soccorso pubblico e della polizia locale, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti ad alcune categorie, possono chiedere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i figli conviventi minori di anni 14, nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 56/2021 art. 1	Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni è propogato, fino alla definizione della sua disciplina nei contratti collettivi, ove previsti e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, sopprimendo la percentuale minima del 50 per cento del personale in lavoro agile, vincolante per ciascuna Amministrazione. Le medesime disposizioni si applicano, per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, fino al termine dello stato di emergenza connessa al Covid -19. Inoltre, l'articolo riduce dal 60 per cento al 15 per cento la quota minima dei dipendenti che possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, in base al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), e dal 30 per cento al 15 per cento la quota minima dei dipendenti che possono comunque avvalersi della predetta prestazione, in caso di mancata adozione del Piano medesimo.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 52/2021 art. 11 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 87/2021	Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni è prorogato fino alla definizione della sua disciplina nei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, sopprimendo la percentuale minima del 50 % del personale in lavoro agile, vincolante per ciascuna Amministrazione. Le medesime disposizioni si applicano, per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, fino al termine dello stato di emergenza connessa al COVID -19. Inoltre, l'articolo riduce dal 60 al 15 % la quota minima dei dipendenti che possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, in base al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), e dal 30 al 15 % la quota minima dei dipendenti che possono comunque avvalersi della predetta prestazione, in caso di mancata adozione del Piano medesimo.	Azione positiva	Regolamentazione

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**			
Decreto legge n. 73/2021 art. 63, commi 1-4	Al fine di sostenere le famiglie, per l'anno 2021, il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 135 milioni di euro. Tali risorse sono destinate ai comuni per finanziare iniziative, da attuare da giugno a dicembre 2021, volte al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 146/2021 art. 9	Si reintroduce per il periodo dal 22 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 la possibilità – già prevista per il periodo dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 – per uno dei due genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, e per i lavoratori autonomi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS, di fruire di specifici congedi e indennità con riferimento a determinate fattispecie relative ai figli conviventi. Ad uno dei genitori lavoratori dipendenti con figlio convivente minore di anni 14 è permesso di astenersi dal lavoro per tutta la durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente. Il medesimo beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dall'età del figlio e dalla convivenza con lo stesso. Per i periodi di astensione è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa ed è garantita la copetruta da contribuzione figurativa. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, è riconosciuto a uno dei genitori il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Anche i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire, per i figli conviventi di età non superiore ai 14 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 221/2021 art. 17, comma 3	Si proroga fino al 31 marzo 2022 la possibilità di congedi straordinari per genitori con figli minori di 16 anni così come previsti e disciplinati dal decreto legge 146/2021 art. 9.	Azione positiva	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza**			
Decreto legge n. 34/2020, art. 85	Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali è riconosciuta, per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La parità nei rapporti civili**			
Decreto legge n.41/2021 art. 12 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 69/2021	Si prevede l'istituzione di un Fondo, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021, volto ad erogare contributi per consentire ai genitori che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività lavorativa, separati o divorziati di poter corrispondere l'assegno di mantenimento.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 146/2021 art. 9-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 215/2021	Il Fondo per la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento ai genitori separati o divorziati (Decreto legge n.41/2021 art. 12 bis) è ridisegnato e le risorse finalizzate a garantire al genitore in stato di bisogno di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, oltre che dei figli maggiorenni portatori di handicap grave, conviventi, che non abbiano ricevuto l'assegno di mantenimento per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a decorrere dall' 8 marzo 2020 per una durata minima di 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto a quello percepito nel 2019. Le risorse del Fondo, pari a 10 milioni di euro, vengono reintegrate per l'anno 2022.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

PAGINA BIANCA

Pubblicazione in linea sul sito internet della Ragioneria Generale dello Stato



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

Documenti di bilancio



Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2021

Appendice II - Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere

In conformità alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 del 28 aprile 2022 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021"

2021
2022
2023
2024

MEF Ragioneria Generale dello Stato

PAGINA BIANCA

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 del 28 aprile 2022, n. 20

"Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021"

PAGINA BIANCA

Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere

Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere... I

Premessa 3

1. Presidenza del Consiglio dei Ministri 6

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 6

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 27

2. Ministero dell'economia e delle finanze 170

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 170

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 198

3. Ministero dello sviluppo economico 224

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 224

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 233

4. Ministero del lavoro e delle politiche sociali 243

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 243

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 254

5. Ministero della giustizia 289

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 289

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 321

6. Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale 344

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 344

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 354

7. Ministero dell'istruzione 367

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 367

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 378

8. Ministero dell'interno 392

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 392

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 413

9. Ministero della transizione ecologica 418

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 418

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 429

10. Ministero delle infrastrutture e della mobilita' sostenibili 430

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 430

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 441

11. Ministero dell'università e della ricerca 442

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 442

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 458

12. Ministero della difesa 459

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 459

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 477

13. Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali 485

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 485

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 498

14. Ministero della cultura 503

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 503

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 516

15. Ministero della sanità 526

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 526

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 536

16. Ministero del turismo 566

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 566

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 572

Premessa

La sperimentazione del bilancio di genere, 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, compilato a cura del Dipartimento o della Direzione generale competente per la gestione del personale dei singoli comparti, riguarda le politiche del personale dell'amministrazione ed è incentrato sulle iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno, con particolare attenzione a forme di lavoro agile e ad 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 possono avere un impatto di genere, alle azioni intraprese per contribuire al raggiungimento di dimensioni del benessere equo e sostenibile, all'impatto di specifiche misure per ridurre le diseguaglianze di genere e al risultato su uomini e donne degli interventi e/o servizi erogati considerati sensibili; con la circolare 2022 è stata aggiunta un'ultima sezione che rileva interventi realizzati e servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere, con l'obiettivo di far emergere al loro interno interventi che, con una analisi di maggior dettaglio, hanno comunque caratteristiche di rilievo per il genere.

Per il bilancio di genere 2021, nella sezione relativa alle politiche del personale dell'amministrazione, è stato approfondito il tema del lavoro agile e delle relative misure implementate dapprima come straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19 - in virtù dell'articolo 87, comma 1, lett. a) del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27 (Riquadro I - Sezione "Lavoro agile: misure straordinarie di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19") - e successivamente entrate a regime alla fine dell'anno 2021 a seguito del D.L. 22 aprile 2021, n. 52 convertito con la legge 17 giugno 2021, n. 87; nella seconda sezione, relativa alle politiche dell'amministrazione, prosegue la rilevazione iniziata nel 2020 delle strategie di gender procurement adottate nelle procedure di gara per gli appalti di lavori e contratti per l'acquisto di beni e servizi, accompagnata dalla nuova sezione del questionario che si focalizza sulle azioni settoriali dell'Amministrazione che non trovano evidenza nelle parti relative all'impatto di genere.

Questo allegato racchiude in versione integrale le informazioni fornite dalle amministrazioni sulla base dei questionari con riferimento all'anno 2021. Non sono stati riportati i questionari rinviati dalle amministrazioni ma non compilati.

---

[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 28 aprile 2022, n. 20 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021" (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/).

Legenda:

☐ *casella selezionata (indica risposta positiva)*

■ *casella non selezionata (indica risposta negativa)*

Eventuali precisazioni effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato sono indicate in corsivo.

Riquadro I - Sezione "Lavoro agile: misure straordinarie di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19"

In considerazione dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020 e proseguita nel 2021 e tenuto conto dei conseguenti interventi straordinari che sono stati adottati per fronteggiarla, la rilevazione del Bilancio di genere per il 2021 ha continuato a dedicare attenzione specifica all'adozione del lavoro agile che, per lunghi periodi, è stata la modalità ordinaria di prestazione lavorativa del personale delle strutture centrali e territoriali dello Stato.

Il Decreto del Ministro della PA del 19 ottobre 2020 rubricato «*Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale*» ha disposto all'art. 1, commi 1 e 2, che il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa e che fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'art. 19 della L. 22 maggio 2017, n. 81.

Il Decreto del Ministro della PA del 23 dicembre 2020 ha prorogato le disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, fino al 31 gennaio 2021, e poi ulteriormente prorogate fino al 30 aprile 2021 con il Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione PA del 20 gennaio 2021.

Con il D.L. 30 aprile 2021, n. 56 recante "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*" sono state apportate modifiche alla disciplina del lavoro agile nel pubblico impiego. L'art. 1, comma 1, proroga il termine di applicazione delle misure di lavoro agile emergenziale di cui all'art. 263 del D.L. n. 34/2020 fino alla definizione della disciplina di tale istituto da parte dei contratti collettivi e comunque non oltre il 31/12/2021.

A seguito della conversione del D.L. 22 aprile 2021, n. 52 (pubblicato in G.U. - Serie generale - n. 96 del 22 aprile 2021) con la L. 17 giugno 2021, n. 87, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19, è abrogato il D.L. 30 aprile 2021, n. 56 intervenuto sulla disciplina dello *smart working* nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo dello stesso D.L. n. 52/2021 convertito in legge.

In particolare, il D.L. n. 52/2021, coordinato con la legge di conversione 17 giugno 2021, n. 87, all'art. 11-bis ha previsto che le amministrazioni pubbliche, in deroga a quanto previsto dall'art. 87, comma 3, del D.L. n. 34/2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Il successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha ripristinato, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la prestazione in presenza quale modalità ordinaria

di svolgimento dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. Le modalità per il rientro al lavoro dei dipendenti pubblici sono state disciplinate da apposito Decreto Ministro della PA dell'8 ottobre 2021, in attuazione del quale sono state adottate le relative linee guida che recano le modalità di svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21.

In questo contesto, le domande inserite nel questionario hanno avuto lo scopo di valutare la capacità delle amministrazioni di rispondere alla situazione creatasi sia dal punto di vista delle disposizioni impartite, sia del monitoraggio e della valutazione in un'ottica di genere dell'esperienza vissuta dal personale. Nello specifico, si è chiesto alle Amministrazioni di segnalare: eventuali indirizzi specifici adottati al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (quesito I.24.); l'entità del contingente di dipendenti che ha svolto la propria attività in modalità agile, separatamente periodo 1 gennaio-14 ottobre 2021 (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni) (quesito I.25.); le possibili azioni di formazione di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro rivolte al personale (quesito I.26.); eventuali forme di rendicontazione giornaliera/settimanale/mensile delle attività prestate (quesito I.27). Risulta, altresì, importante conoscere se le diverse amministrazioni hanno tenuto conto di un'ottica di genere nelle attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile (quesito I.28) e, più in generale, se la valutazione dell'esperienza dello *smart working* abbia riguardato anche altri ambiti quali, ad esempio, quello della conciliazione vita-lavoro e del benessere personale (quesito I.29).

1. Presidenza del Consiglio dei Ministri

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dal Dipartimento per il Personale

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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**	NO

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

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: polizza sanitaria (n. 1); assistenza sanitaria (n. 27 convenzioni); mobilità sostenibile (n. 16 convenzioni/iniziative); attività socio-ricreativa e culturale (n. 12 convenzioni); attività sportiva (n. 2 convenzioni); assistenza familiare (n. 4 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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap. 149 Pg 2				
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	(MEF Cap. 2120)	70.541,41	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 previsto nel CCNL**	No	No	No	No	No

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	Il servizio, istituito con DPCM 3 settembre 2013 presso la sede di via della Mercede 96, è finalizzato ad accogliere i bambini dai 3 mesi ai tre anni non compiuti. La struttura educativa è aperta dalle 8.00 fino alle 19.00, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio. Nell'anno solare 2021 il micronido PCM ha ospitato rispettivamente: per l'anno educativo 2020-2021 (gennaio-luglio 2021) n. 9 bambini (7 figli/nipoti del personale in servizio presso la PCM, 1 proveniente dal Municipio I di Roma Capitale e 1 in qualità di utente del Senato della Repubblica, in base alla convenzione stipulata in data 5 novembre 2020); per l'anno educativo 2021-2022 (settembre-dicembre 2021) il nido ha ospitato n. 10 bambini (dei quali 7 figli/nipoti di personale in servizio presso la PCM, 2 provenienti dal Municipio I di Roma Capitale e 1 in qualità di utente del Senato della Repubblica, in base alla convenzione stipulata in data 9 giugno 2021).
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Non sono state stipulate 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**	La Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM), in attuazione della riforma Madia e, in particolare, delle disposizioni concernenti la promozione e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche (articolo 14, legge n. 124 del 2015) ha introdotto, già a decorrere dal 2017, il lavoro agile su base volontaria per i propri dipendenti. In attuazione degli aggiornamenti normativi intervenuti nel 2020, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha inoltre adottato, per il triennio 2021-2023, sentite le organizzazioni sindacali e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA è stato adottato con decreto del Segretario Generale 31 marzo 2021. Sul fronte della policy interna, si rileva che sin dal 2017 è presente un atto regolamentare interno per la disciplina del lavoro agile e che, nell'anno 2021, sulla base delle esperienze maturate e degli interventi normativi in materia, si è provveduto ad una parziale revisione degli atti regolamentari interni. Attualmente, la disciplina del lavoro agile in PCM è contenuta nelle seguenti direttive:

		- DSG 2 maggio 2019 che ha regolamentato il lavoro agile all'interno della PCM in esito alle sperimentazioni maturate prima del periodo emergenziale legato all'epidemia da Covid-19; - DSG 20 dicembre 2021 che ha revisionato parzialmente la direttiva del 2 maggio 2019, e ha definito le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile da applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'abbandono del lavoro agile semplificato e il rientro nel regime ordinario in cui l'accesso all'istituto è subordinato alla sottoscrizione di accordi individuali di lavoro agile. La nuova direttiva ha previsto, tra l'altro, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc. Il lavoro agile in PCM, a regime, è organizzato per accordi individuali: si attiva previa sottoscrizione di un accordo, i cui elementi essenziali sono definiti dagli atti organizzativi interni. Oltre alla descrizione delle attività da rendere in modalità agile, negli accordi sono indicati risultati attesi, indicatori e target per consentire il monitoraggio e la verifica delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi programmati. A dicembre 2021, nell'ottica di facilitare la definizione degli accordi di lavoro agile necessari per poter espletare l'attività lavorativa in modalità agile a decorrere dal 1° gennaio 2022, è stato messo in esercizio un applicativo informatico ad hoc per l'invio di una proposta, per l'approvazione e la sottoscrizione degli accordi di lavoro agile. Per le modalità di attuazione del lavoro agile emergenziale, prorogate fino a fine 2021, si rinvia alla sezione specifica "Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19".
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 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	8	6	6	4	5	4
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0	0
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:

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 2021 ricomprendono gli utenti dell'anno educativo 2020-2021, periodo gennaio-luglio 2021, e quelli dell'anno educativo 2021-2022, periodo settembre-dicembre 2021.

N.D.: Numero non quantificabile per gli anni 2019 e 2020 in quanto, seppur presenti le convenzioni con centri estivi, le adesioni alle diverse convenzioni erano effettuate 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, inserito nella più ampia e coordinata strategia di cambiamento organizzativo che ha promosso e implementato la Presidenza negli ultimi anni, contiene una serie di azioni orientate a promuovere e favorire il benessere e la conciliazione vita 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.
Il piano delle attività della PCM è organizzato in azioni suddivise per 6 macroaree (organizzazione del lavoro, cultura aziendale, comunicazione, welfare aziendale, welfare territoriale, nuove tecnologie). All'interno di ciascuna azione del Piano sono descritte le attività, programmate e in corso di realizzazione, volte ad accrescere il benessere organizzativo del personale. Le azioni inizialmente programmate erano 16, alle quali, nella seconda annualità, se ne sono aggiunte altre 2, per un totale di 18 azioni complessive.
Nel 2020, ed entro il termine di scadenza della prima annualità (27 novembre 2020), delle 16 azioni previste, sono state concluse 3 attività, 10 sono state avviate e 3 sono risultate ancora da avviare. L'iter di valutazione si è concluso con la conferma del certificato Family Audit per la prima annualità.
Nel 2021, entro il termine di scadenza della seconda annualità (27 novembre 2021), delle complessive 18 azioni, risultano:

- concluse nel corso della prima annualità e monitorate 3 azioni;
- concluse nel corso della seconda annualità e da monitorare nel corso delle successive annualità 6 azioni;
- in corso 9 azioni (comprendenti le 2 nuove azioni inserite a fine 2020 per le annualità successive del triennio).

Il 31 dicembre 2022, la Provincia autonoma di Trento, sulla base di quanto espresso dal Consiglio dell'Audit nella riunione di data 9 marzo 2022, ha confermato alla PCM il certificato Family Audit per la seconda annualità.
Tutti i risultati conseguiti rispetto alle azioni previste nel Piano sono state diffuse al personale attraverso la rete Intranet.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1.654	1.658	1.694	1.662	1.721	1.630
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	72	25	43	20	38	14

I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	139	93	128	84	126	83
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	8	3	5	3	6	3

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.8.1: Conto annuale: per il 2021 dato provvisorio non ancora comunicato al MEF e fornito al CUG per la relazione annuale sull'attività svolta.
I.8.2: Fonti amministrative.
Da I.8.3 a I.8.4: dati stimati a partire dalla fruizione di congedo obbligatorio per maternità/paternità. La serie storica dal 2019 è stata integrata con i dati relativi al personale comandato. A partire da tale data le informazioni si riferiscono sia al personale dei ruoli e in diretta collaborazione, sia al personale comandato.

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	19	18	19
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:

Fonte banca dati gestionale DIP "UNIF Personale". Dati stimati a partire dalla fruizione di congedo obbligatorio per maternità/paternità. La serie storica dal 2019 è stata integrata con i dati relativi al personale comandato. A partire da tale data le informazioni si riferiscono sia al personale dei ruoli e in diretta collaborazione, sia al personale comandato.

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

FASE PILOTA

anni 2017-2018

Direttiva del Segretario generale 26 maggio 2017 per la sperimentazione del lavoro agile

4 strutture: Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per il personale, Dipartimento per le pari opportunità e Dipartimento per le politiche della famiglia

Primo bando pilota: la sperimentazione avviata per 4 mesi (dal 1° dicembre 2017 al 31 marzo 2018), poi prorogata di ulteriori 6 mesi (fino al 30 settembre 2018) ha coinvolto n. **56 unità** di personale (dirigenziale e non)

FASE SPERIMENTALE

anni 2018-2019

Direttiva del Segretario generale 29 marzo 2018 per la sperimentazione del lavoro agile

Individuazione delle **attività non compatibili con il lavoro agile** (atto del SG del 7 maggio 2018)

Tutte le strutture

Primo bando sperimentale: La sperimentazione condotta dal 1° ottobre 2018 al 30 giugno 2019 e destinata a un contingente di personale **pari al 10%** di quello in servizio, ha riguardato **n. 197 unità** (dirigenti e non) che, su base volontaria, hanno presentato un progetto approvato dalla Commissione e dal Segretario generale

Costituzione di una **segreteria tecnica per il lavoro agile** a supporto alla Commissione di valutazione e delle strutture nella formulazione dei progetti individuali

FASE A REGIME

anni 2019- marzo 2020

Direttiva del Segretario generale 2 maggio 2019 per l'attuazione a regime del lavoro agile

Tutte le strutture

Cadenza semestrale dei bandi (al 1° gennaio e al 1° luglio di ogni anno) e un contingente massimo ammissibile (da definire nei singoli bandi), selezionato sulla base di criteri di priorità, **non inferiore al 10%** del personale in servizio:

- primo bando (1° luglio - 31 dicembre 2019): contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 480 unità (**15% del personale**) e **n. 429** progetti ammessi

- secondo bando (1° gennaio - 30 giugno 2020): contingente massimo ammissibile al lavoro agile pari a 500 unità (**16% del personale**) e **n. 536** progetti ammessi

Riconoscimento del **buono pasto** anche per la giornata svolta in modalità agile.

FASE EMERGENZIALE

Da marzo 2020 a dicembre 2021

Si rinvia all'apposita sezione

FASE PROPEDEUTICA ALL'AVVIO DEL "NEW NORMAL"

Dal secondo semestre 2021

Direttiva del Segretario generale 2 maggio 2019 per l'attuazione a regime del lavoro agile

Direttiva del 20 dicembre 2021, che revisiona parzialmente la sopra citata direttiva del 2 maggio 2019, definendo le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile e prevedendo, tra l'altro, nel rispetto delle Linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione diramate l'8 ottobre 2021, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile, supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc

Tutte le strutture

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: 3 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

■ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	100% del personale adibito ad attività compatibili	100% del personale adibito ad attività compatibili	100% del personale adibito ad attività compatibili

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		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**	N.D.	N.D.
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**	N.D.	N.D.
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Note: nel 2021, con la proroga al 31/12/2021 dell'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19, non sono rilevabili informazioni sulle istanze di lavoro agile. Tutto il personale adibito ad attività compatibili ha fruito del lavoro agile in assenza di accordi individuali, divenuti obbligatori a partire dal 1° gennaio 2022.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

In ragione di un contesto di emergenza sanitaria che andava ridimensionandosi, il 17 settembre 2021 il Dipartimento per il personale, in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano, nell'ambito del "Tavolo di lavoro smart working nella PA", ha lanciato la prima indagine sull'impatto del lavoro agile e sul clima organizzativo della PCM.
Per la compilazione da parte di tutto il personale in servizio, il questionario è stato reso disponibile on line dal 17 settembre al 10 ottobre 2021. Per favorire la più ampia partecipazione all'iniziativa, l'indagine è stata pubblicizzata attraverso numerosi canali informativi: email massiva a tutto il personale in servizio; pubblicazione di una specifica notizia sulla Intranet e lettera circolare a tutte le strutture della Presidenza.
L'indagine ha visto un'adesione massiva da parte del personale PCM, totalizzando un tasso di partecipazione dell'82,9% (2.787 rispondenti su 3.363 dipendenti in servizio), con una presenza predominante di donne e dipendenti ultra cinquantacinquenni, in ragione della peculiare composizione anagrafica dell'amministrazione.
I dati raccolti hanno consentito di:
• misurare l'impatto del lavoro da remoto in termini di benefici, esigenze, modalità di lavoro attuali;
• raccogliere i punti di vista dei lavoratori per ripensare l'evoluzione del lavoro flessibile;
• sondare, per la prima volta, alcuni aspetti relativi al clima organizzativo.
Tra i risultati più rilevanti emersi dall'indagine, si segnalano:
a) la stima dell'impatto ambientale in termini di emissioni di CO2;
b) l'esperienza di lavoro da remoto in emergenza;
c) il livello di engagement e di legame con l'organizzazione;
d) il livello di iperconnessione e di tecnostress.

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

L'indagine sopra riportata è stata unica.

Presso i lavoratori, sono state rilevate percezioni positive in tutti gli ambiti indagati e riguardanti l'esperienza di lavoro da remoto. Particolarmente marcate, sono le percezioni di netto miglioramento della "conciliazione vita privata e lavorativa" e della "qualità di vita" segnalato da oltre l'80% dei lavoratori. Seguono, con quote tra il 60 e il 75% dei lavoratori, le segnalazioni di miglioramento delle dimensioni di "flessibilità nella gestione delle attività lavorative", di "programmazione/organizzazione delle attività lavorative" e di "supporto all'innovazione".
Al momento della rilevazione (era in atto un progressivo rientro dalla modalità lavorativa emergenziale da remoto a quella ordinaria in presenza), l'opinione circa la possibilità di lavorare

da remoto su base volontaria in un contesto di new normal, è pressoché ottima per tutti i lavoratori, compresi i loro responsabili (su una scala da 1 a 10, soddisfazione media complessiva pari a 9,4 per il complesso dei lavoratori e a 9,3 per i responsabili).

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

L'indagine sull'impatto del lavoro agile già citata in risposta al quesito I.14, oltre al punto di vista del fruitore, ha rilevato anche il punto di vista dei dirigenti responsabili dei lavoratori agili.

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente 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'indagine è stata effettuata una sola volta, a livello di ciascun dirigente responsabile di risorse umane.
Trattandosi di una rilevazione una tantum, non ha avuto un impatto particolarmente rilevante sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività.

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	1.692	1.592	1.016
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

		2019		2020		2021	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	71	45	37	28	31	24
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	1.161	549	390	256	537	395

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 2021, 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 2020-2022, approvato con DSG 24 marzo 2021, sono presenti le seguenti iniziative:

- studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche (Azione 12);
  Il target è stato raggiunto: lo studio di fattibilità, predisposto dall'Ufficio del medico competente, dopo aver preliminarmente analizzato il contesto normativo di riferimento, illustra gli aspetti organizzativi connessi al funzionamento dello Sportello nonché quelli inerenti la procedura di consultazione dello Sportello medesimo da parte del dipendente.
  attuazione delle azioni previste dalle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio" (Azione 16).
- La redazione sta procedendo alla riprogettazione della nuova intranet e pertanto non è stato possibile procedere all'avvio delle azioni previste dalle "Linee guida".

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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:

Nell'ambito del CUG, nel 2021 sono stati costituiti gruppi di lavoro per l'approfondimento delle tematiche relative al benessere organizzativo e alle misure di conciliazione vita-lavoro, per l'organizzazione di seminari dedicati e per il monitoraggio delle azioni positive.

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 2021, 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**	19	11
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	192	72
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	150	76

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 2021 (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**	**Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	**ID 4398 – Pari opportunità e genitorialità (4 ore)**	**Cap. 163 (MEF Cap. 2120)**	**566,66**			
I.22.2	**ID 4322 – Mobbing profili normativi (4 ore)**	**Cap. 163 (MEF 2120)**	**566,66**			
I.22.3	**ID 4406 – Mobbing: straining, stalking, discriminazioni e violenza di genere - aspetti psicosociali - II edizione (4**	**Cap. 163 (MEF Cap. 2120)**	**566,66**			

	ore)					
I.22.4	**ID 4323 – Mobbing: straining, stalking, discriminazioni e violenza di genere - aspetti psicosociali (4 ore)**	**Cap. 163 (MEF Cap. 2120)**	**566,60**			
I.22.5	**ID 4414 – Politiche di genere: etimologia e bilanci (4 ore)**	**Cap. 163 (MEF 2120)**	**566,66**			
I.22.6	**ID 4405 – Violenza di genere e stalking (4 ore)**	**Cap. 163 (MEF Cap. 2120)**	**566,66**			
I.22.7	**ID 4418 – Violenza di genere e stalking - II edizione (4 ore)**	**Cap. 163 (MEF 2120)**	**566,66**			
I.22.8	**ID 4377 - Corso "Benessere organizzativo, stress e burn out. Strategie di work life balance" – 1° Edizione**	**Cap. 163 (MEF Cap. 2120)**	**566,66**			
I.22.9	**ID 4382 - Le politiche del welfare occupazionale**					**Costi non previsti**
I.22.10	**ID 4386 - Seminario in house CUG: informare e formare: il Comitato Unico di Garanzia si presenta**					**Costi non previsti**
I.22.11	**ID 4396 - Corso "Benessere organizzativo, stress e burn out. Strategie di work life balance" – 2° Edizione**	**Cap. 163 (MEF Cap. 2120)**	**566,66**			
I.22.12	**ID 4428 - Corso "Diversity management per l'inclusione e la valorizzazione delle differenze"**					**Costi non previsti**

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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Nel Piano sono state introdotte nuove azioni, quali, in materia di pari opportunità, la redazione del "bilancio di genere", declinazione di genere del c.d. "bilancio sociale", e per quanto attiene agli aspetti della conciliazione vita/lavoro, lo studio sulla redazione della "Carta della Conciliazione", previsto dalla direttiva del 26 giugno 2019 sul ruolo dei Comitati unici di Garanzia quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

Tra le azioni previste nel triennio, nel 2021 sono state realizzate le seguenti:

Obiettivo - Promozione della cultura delle pari opportunità

Azione 1: Rilevazione differenziali retributivi di genere a parità di qualifica

Azione 2: Mappatura periodica delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di: valorizzare le competenze del personale; evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti; favorire la mobilità in particolare nelle strutture con carenza di professionalità mappate

Obiettivo - Conciliazione vita/lavoro

Azione 4: 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 5: 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 degli anziani non autosufficienti e degli anziani comunque invalidi (malattie della senilità come Alzheimer, Parkinson ecc).

Azione 8: Monitoraggio delle Azioni previste dal Piano "Family Audit" della PCM.

Obiettivo - Benessere organizzativo

Azione 11: Realizzazione di indagini di clima, tramite somministrazione di appositi questionari al personale in servizio, e analisi dei risultati, al fine di individuare eventuali proposte migliorative in tema di benessere organizzativo ed eventuali aree non coperte da azioni positive.

Azione 12: Studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.

Obiettivo - Tutela della disabilità

Azione 17: Stipula di una o più convenzioni per il trasporto casa/lavoro dei dipendenti diversamente abili

Obiettivo - Formazione

Azione 18: 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 19: 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 20: Incontri formativi finalizzati ad illustrare e ad attuare correttamente le azioni previste nelle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio"

Azione 21: Incontri formativi e divulgativi per la sensibilizzazione sui fenomeni di "mobbing" e "straining"

Azione 22: Incontri formativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di *diversity management* per l'inclusione la valorizzazione delle differenze.

Azione 23: Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello stalking e della violenza di genere

Obiettivo - Sensibilizzazione sul ruolo e sulle funzioni del CUG

Azione 25: Organizzazione di seminari in house, anche in collaborazione con il Servizio politiche formative del Dipartimento per il personale, finalizzati a far conoscere il ruolo e le funzioni riconosciute ai Comitati Unici di Garanzia

Inoltre si fa presente che:

Obiettivo - Conciliazione vita/lavoro

Azione 6: Promozione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro. (*Non è stato possibile misurare tale azione con l'indicatore prescelto, tenuto conto che nel 2020 e nel 2021 il lavoro agile è stato prestato con modalità semplificate in assenza di accordi individuali. Attualmente è in via di configurazione una piattaforma dedicata alla presentazione ed all'approvazione dei progetti individuali di SW ordinario, nella quale si potrà altresì monitorare periodicamente l'andamento dei singoli progetti individuali*)

Obiettivo - Benessere organizzativo

Azione 9: Stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno (*A causa della pandemia, nel 2020 e nel 2021 si è cercato di tutelare le situazioni di disagio mediante un più ampio ricorso allo SW e tenendo conto, nella sua applicazione, dei soggetti che necessitavano sostegno*)

Azione 13: Organizzazione di giornate dedicate a visite specialistiche gratuite rivolte al personale in un'ottica di prevenzione (*A causa della pandemia e del conseguente massivo ricorso al lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, nel corso del 2020 e del 2021 non è stato possibile organizzare le visite specialistiche*).

Azione 14: Riconfigurazione e sistematizzazione della sezione Intranet relativa alla pubblicazione di convenzioni ed iniziative a favore del personale, ai fini di una migliore reperibilità ed intelligibilità (*I target sono in via di raggiungimento. E' stata completata la riconfigurazione delle pagine di navigazione relative alle convenzioni attive. Poiché la redazione intranet sta procedendo alla riprogettazione del nuovo sito, si è concordato che le nuove pagine di navigazione saranno messe in linea non appena sarà disponibile la nuova versione del sito web*)

Obiettivo - Tutela della disabilità

Azione 16: Attuazione delle azioni previste dalle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio" (*Poiché la redazione sta procedendo alla riprogettazione della nuova intranet, non è stato possibile procedere all'avvio delle azioni previste dalle "Linee guida"*).

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Azione 12: Studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche (*lo studio di fattibilità, predisposto dall'Ufficio del medico competente, dopo aver preliminarmente analizzato il contesto normativo di riferimento, illustra gli aspetti organizzativi connessi al funzionamento dello Sportello nonché quelli inerenti la procedura di consultazione dello Sportello medesimo da parte del dipendente*).

Azione 22: Incontri formativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di *diversity management* per l'inclusione la valorizzazione delle differenze.

Azione 23: Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello *stalking* e della violenza di genere

<u>Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19</u>

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria nazionale e delle prime misure adottate per il contenimento e la gestione della pandemia da Covid-19, anche la Presidenza si è dovuta adeguare alle nuove indicazioni, potenziando il ricorso al lavoro agile e individuando modalità semplificate e temporanee di accesso all'istituto.

Le azioni adottate nel 2020 sono state le seguenti:

- con la direttiva del Segretario generale 4 marzo 2020 si è provveduto a promuovere il ricorso a modalità di lavoro flessibili, prevedendo, in deroga alla direttiva del 2 maggio 2019 e all'atto di individuazione delle attività escluse del 7 maggio 2018, un ampliamento del numero di giornate mensili lavorabili da remoto (dieci in luogo di cinque) e un format semplificato per l'accesso all'istituto da parte del personale che non aveva partecipato al bando;
- con il decreto del Segretario generale 12 marzo 2020, in relazione all'evolversi della situazione emergenziale sull'intero territorio nazionale e alle disposizioni, ai sensi delle quali, nelle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile è la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa, si è provveduto a collocare tutto il personale in servizio alla PCM in lavoro agile, pur in assenza di progetto individuale e anche con l'utilizzo di strumentazione tecnologica propria, ad eccezione del personale adibito alle attività indifferibili appositamente individuate, in relazione agli specifici settori operativi;
- con il decreto del Segretario generale 28 luglio 2020, in attuazione della disciplina in materia di lavoro agile - adottata al fine di tutelare la salute e, al contempo, di assicurare la continuità amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti e di adeguare l'operatività degli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese – si è provveduto a:
  - effettuare una nuova ricognizione delle attività compatibili con il lavoro agile nell'ottica di un eventuale aggiornamento dell'Atto del Segretario generale del 7 maggio 2018, in considerazione dell'esperienza maturata e delle nuove soluzioni tecnologiche e digitali in atto e in corso di attivazione all'interno della PCM;
  - richiedere ai responsabili apicali di ciascuna struttura organizzativa, l'individuazione del personale che presta la propria attività lavorativa in modalità agile, con modalità semplificate, anche in alternanza, nella misura di almeno il 50 per cento del personale adibito ad attività delocalizzabili, tenendo conto di alcuni criteri di priorità a tutela di talune categorie di lavoratori (lavoratori fragili e altri soggetti a rischio, dipendenti disabili, genitori con figli di età minore ad anni 14, donne in stato di gravidanza, dipendenti con residenza/domicilio in comune diverso dalla sede di lavoro).
- con il decreto del Segretario generale 31 dicembre 2020, si è provveduto a prorogare fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni contenute nel decreto del 28 luglio 2020.

In aggiunta alle citate disposizioni sono state pubblicate diverse F.A.Q. (F.A.Q. - Modalità di attuazione della direttiva 4 marzo 2020; F.A.Q. - Lavoro agile e indicazioni per il contenimento dei rischi di contagio).

In continuità con le azioni già adottate nel 2020, nel corso del 2021 sono state fornite le seguenti ulteriori indicazioni:

- con circolare del 28 maggio 2021, il Segretario Generale ha fornito nuove indicazioni in materia di lavoro agile, prevedendo, in attuazione degli aggiornamenti normativi intervenuti nel frattempo in materia di lavoro agile:
  - la proroga, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, dell'applicazione di tale modalità di lavoro con le misure semplificate (ossia prescindendo dagli accordi individuali e dagli

obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81);
  - la possibilità di adibire al lavoro agile tutto il personale, necessariamente con le predette modalità semplificate, fino al 31 dicembre 2021, anche in considerazione del fatto che la Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), e per un numero di giornate tali da garantire che l'erogazione delle attività e dei servizi avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel consueto rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
  - la proroga, fino al 30 giugno 2021, delle disposizioni per i lavoratori fragili, i quali possono svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
  - la proroga, fino al 30 giugno 2021, delle disposizioni riguardanti i lavoratori con figli conviventi minori di anni sedici, ai quali è consentito di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, ad eccezione delle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile (in tal caso il lavoratore dipendente, genitore con figlio convivente minore di anni sedici ovvero genitore di figlio con disabilità, può astenersi dal lavoro, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla normativa vigente);
- con notizia del 30 luglio 2021, pubblicata sulla intranet, il Dipartimento per il personale ha comunicato la proroga delle disposizioni sui lavoratori fragili, con effetto retroattivo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, per i quali, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.
- con notizia del 27 dicembre 2021, pubblicata sulla intranet, il Dipartimento per il personale ha comunicato la proroga delle disposizioni sui lavoratori fragili fino alla data di adozione del decreto del Ministro della salute di individuazione delle patologie croniche in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile.

Tutta la documentazione sopra citata è stata resa disponibile soltanto sul sito intranet della PCM.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

Periodo di riferimento

		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	738	515	603	369
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**				
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	229.231		59.474	
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**				

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte:

- Dati sui lavoratori agili (senza il dettaglio tra dirigenti e impiegati/funzionari), riferiti rispettivamente alle date del 1° e del 15 ottobre 2021, trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei ministri-Dipartimento della funzione pubblica in occasione dell'indagine rapida sul rientro in presenza del personale delle pubbliche amministrazioni a seguito dell'emanazione del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021.
- Dati sulle giornate di lavoro agile fruite (senza il dettaglio di genere e quello tra dirigenti e impiegati/funzionari) rilevati in occasione del calcolo della baseline del PIAO PCM 2021.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

La situazione emergenziale, generata dalla diffusione del contagio da coronavirus, ha rappresentato una causa di forza maggiore che ha imposto a questa Amministrazione di ottemperare ai propri compiti istituzionali in materia di formazione, garantendo al proprio personale di fruire dei corsi in condizioni di sicurezza, ai sensi di quanto previsto dalle prescrizioni a tutela della salute dei lavoratori introdotte con i recenti provvedimenti normativi.

Pertanto i corsi di formazione sono stati erogati in modalità on-line con lezioni in "webinar".

Nel corso del 2021 sono state organizzate iniziative formative imposte dal perdurare delle misure volte al contrasto dell'emergenza epidemiologica, in tema di sistemi di collaboration e sulla digitalizzazione per facilitare la comunicazione, gli scambi di documenti e la gestione delle riunioni.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Si, in alcune strutture sono state utilizzate schede giornaliere/mensili da trasmettere al dirigente coordinatore del Servizio/Ufficio in cui è riportata la rendicontazione dell'attività svolta in modalità agile

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

Il richiamo è sempre all'indagine di impatto del lavoro agile citata in risposta al quesito I.14, che ha rilevato tutte le informazioni acquisendo prioritariamente l'informazione riguardante il genere del lavoratore intervistato.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

■ Conciliazione vita-lavoro

■ Benessere personale

☐ Flessibilità oraria

☐ Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

Sugli aspetti relativi alla conciliazione vita-lavoro e al benessere personale si rimanda a quanto indicato in risposta al quesito I.14.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
SEGRETARIATO GENERALE	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	No	No	No	9 Interventi	12 Interventi	5 Interventi
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE ANTIDROGA	No	N.d.	No	Si	N.d.	N.d.
DIPARTIMENTO PER LO SPORT	Si	No	No	Si	No	Si
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE GIOVANILI E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	No	No	No	No	No	2 Interventi
PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO DELLA POLITICA ECONOMICA	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE EUROPEE	No	No	No	No	No	Si
DIPARTIMENTO CASA ITALIA	No	No	No	No	No	Si
STRUTTURA DI MISSIONE PER LA VALORIZZAZIONE DEGLI ANNIVERSARI NAZIONALI E DELLA DIMENSIONE PARTECIPATIVA DELLE NUOVE GENERAZIONI	No	No	No	No	4 Interventi	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER IL PERSONALE	No	No	5 Interventi	No	No	No
DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI REGIONALI E AUTONOMIE	No	No	Si	No	No	No
DIPARTIMENTO PER I SERVIZI STRUMENTALI	No	N.d.	No	N.d.	N.d.	N.d.
UFFICIO PER IL PROGRAMMA DI GOVERNO	No	No	Si	No	No	No
UFFICIO DEL CERIMONIALE DI STATO E PER LE ONORIFICENZE	No	No	Si	No	No	No
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA	No	No	No	Si	No	No
DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE	No	No	5 Interventi	No	No	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Si	No	N.d.	16 Interventi	No	3 Interventi

SEGRETARIATO GENERALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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 Segretariato generale 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 Segretariato generale non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il Segretariato generale non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il Segretariato generale non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il Segretariato generale non segnala interventi sensibili al genere

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Disposizione per la commemorazione di Giacomo Matteotti - art. 2 legge 5 ottobre 2004 n. 255.
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Assegnazione di un premio annuale ad autori di saggi, opere letterarie, teatrali e tesi di laurea che "illustrano gli ideali di fratellanza tra i popoli, di libertà e di giustizia sociale che hanno ispirato la vita di Giacomo Matteotti".

Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	È istituito presso l'Ufficio del Segretario generale che gestisce l'intero evento con una cerimonia solenne annuale presso Palazzo Chigi con la partecipazione del Sottosegretario di Stato per la consegna del premio ai vincitori.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	autori di saggi, opere letterarie, teatrali e tesi di laurea vincitori del concorso.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 37.812,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAP. 229 "*SOMME PER I PREMI INTITOLATI A GIACOMO MATTEOTTI E PER IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI GIUDICATRICI E PER LA PROMOZIONE DEI PREMI (L. 5/10/2004 N. 255 ART. 2)"* CAP MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Presidenza del Consiglio dei ministri- Ufficio del Segretario generale – Servizio per le funzioni istituzionali e per la gestione della Biblioteca Chigiana.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	L'obiettivo è la celebrazione della figura di Giacomo Matteotti, e premiare gli autori di opere che illustrano gli ideali di fratellanza tra i popoli, di libertà e di giustizia sociale che hanno ispirato la vita di Giacomo Matteotti.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	La capacità di impegno è del 99,63%, la capacità di pagamento è del 72,20% e la capacità di smaltimento dei residui del 100% (dati del Conto finanziario per l'anno 2021).

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie - legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)" e, in particolare, l'articolo 1, commi 974, 975, 976, 977 e 978.
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Finanziamento dei progetti di natura straordinaria di riqualificazione urbana delle periferie.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento, attuato a decorrere dal 2017, ha previsto l'assegnazione di 500 mln di euro ai primi 24 enti locali collocati in graduatoria con la sottoscrizione di 24 Convenzioni per la realizzazione e finanziamento, a stato avanzamento lavori, degli interventi.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	24 tra comuni, capoluogo di provincia e di regione, e città metropolitane.

Impegni di spesa nel 2021	Euro 47.321.673,10 (reiscrizione di residui perenti al 31 dicembre 2020)
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 220 "*Somma assegnata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del Programma straordinario di interventi per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie*" CAP MEF 2097 (capitolo istituito per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 1, comma 978, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successivamente soppresso)
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Presidenza del Consiglio dei ministri - Ufficio del Segretario generale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	La capacità di impegno è del 100%, la capacità di pagamento è del 97,62% e la capacità di smaltimento dei residui del 100% (dati del Conto finanziario per l'anno 2021).

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Spese per l'acquisto e la conservazione libri per la Biblioteca Chigiana
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'incremento del patrimonio bibliografico della Biblioteca di Palazzo Chigi realizzata con l'acquisto di monografie, spese per la Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana e per pubblicazioni.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'aggiornamento del patrimonio librario della Biblioteca di Palazzo Chigi rappresenta un elemento di alto valore culturale e storico consultabile sia da tutto il personale dell'Amministrazione ma anche con accessi alla consultazione a tutti i cittadini previa autorizzazione.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale dell'Amministrazione e utenza esterna
Impegni di spesa nel 2021	Euro 22.051,66
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 901 "SPESE PER ACQUISTO E CONSERVAZIONE DI LIBRI E PUBBLICAZIONI PER LA DOTAZIONE DELLA BIBLIOTECA CHIGIANA" CAP MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ufficio del Segretario generale – Servizio per le funzioni istituzionali e per la gestione delle Biblioteca Chigiana.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato	

attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	La capacità di impegno dell'anno 2021 è del 51,99%, la capacità di pagamento è del 76,46% con un indice di smaltimento residui pari al 95,19% (dati Conto finanziario per l'anno 2021).

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali durante la pandemia da covid-19.**
Obiettivo dell'intervento	Erogare ai Comuni somme destinate a potenziare o introdurre centri estivi diurni, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine, di cui dell'art. 63 del decreto legge 73/2021, per iniziative da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2021, anche in collaborazione con enti pubblici e privati
Beneficiari dell'intervento	Comuni
Impegni di spesa nel 2021	euro **135.000.000,00**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858/PG 4 CAP MEF 2102

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	**Avviso pubblico per il finanziamento di progetti afferenti le politiche per la famiglia, del 28.12.2017, Linea di intervento A**
Obiettivo dell'intervento	Finanziare progetti che rendano maggiormente compatibili, per i lavoratori con carichi di cura, la sfera lavorativa con quella familiare, che promuovano luoghi di lavoro a misura di famiglia, lavorando sugli spazi e sui servizi offerti dal datore di lavoro. Le soluzioni/strumenti proposti devono produrre un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura, anche attraverso il superamento degli stereotipi tradizionali, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.
Beneficiari dell'intervento	Comuni e Enti del terzo settore
Impegni di spesa nel 2021	**euro 12.726,05** a titoli di Reiscrizione in bilancio per l'erogazione della II tranche di finanziamento per le proposte progettuali di cui alla Linea di intervento A dell'Avviso: "Conciliazione dei tempi di vita tra famiglia e lavoro".
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858/PG 20 CAP MEF 2102

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ☒ limitato, fino al **2021**

(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:

Beneficiari del finanziamento

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 3	**Sperimentazione su scala nazionale dello standard "Family Audit"**
Obiettivo dell'intervento	Diffondere su scala nazionale la certificazione Family Audit, di proprietà della provincia Autonoma di Trento, tesa a ridurre le disparità di genere e ad introdurre nei luoghi di lavoro politiche per la conciliazione famiglia-lavoro.
Beneficiari dell'intervento	Organizzazioni pubbliche e private
Impegni di spesa nel 2021	**Euro 140.000,00** a titoli di reiscrizione in bilancio per il saldo dell'Accordo di collaborazione con la Provincia autonoma di Trento del 4 dicembre 2014
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 20 CAP MEF 2102

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
N.D.						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

…..

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 4	**Trasferimento finanziario alle Regioni per favorire la natalità**
Obiettivo dell'intervento	A seguito dell'adozione del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2021 del 24 giugno 2021, trasferimento risorse alle Regioni per il finanziamento di interventi di competenza regionale e degli enti locali volti alla prosecuzione di iniziative destinate a favorire la natalità, anche con carattere di innovatività rispetto alle misure previste a livello nazionale, o di continuità dei progetti già attivati sui territori, anche tenuto conto dei nuovi bisogni legati all'emergenza del COVID-19.
Beneficiari dell'intervento	Regioni
Impegni di spesa nel 2021	**Euro 25.650.445,00**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 01 CAP MEF 2102

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 5	**EduCare**
Obiettivo dell'intervento	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico EduCare del 10 giugno 2020 per il finanziamento di progetti di educazione non formale e informale e di attività ludiche per l'*empowerment* dell'infanzia e dell'adolescenza
Beneficiari dell'intervento	Associazioni, scuole, Comuni, istituti religiosi
Impegni di spesa nel 2021	**euro 1.141.295,00**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 30 CAP MEF 2102

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:

beneficiari finanziamento

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 6	**#Conciliamo**
Obiettivo dell'intervento	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico #Conciliamo pubblicato in data 8 novembre 2019 per il finanziamento di progetti volti a sostenere interventi di welfare aziendale, che consentano ai datori di lavoro di sviluppare azioni in favore dei propri lavoratori al fine di assecondare i loro bisogni di conciliazione e quelli delle loro famiglie
Beneficiari dell'intervento	Soggetti esercitanti attività di impresa pubblici e privati, anche non profit
Impegni di spesa nel 2021	**euro 73.868.408,85**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-	Cap. 858, Fondo per le politiche della famiglia, PG 30 CAP MEF 2102

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:

Soggetti esercitanti attività di impresa pubblici e privati, anche non profit

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 7	**Educare insieme**
Obiettivo dell'intervento	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico Educare insieme del 30 dicembre 2020 per il contrasto della povertà educativa e il sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età
Beneficiari dell'intervento	Enti del Terzo settore, imprese sociali, enti ecclesiastici, scuole statali, non statali paritarie, non paritarie, di ogni ordine e grado, servizi educativi per l'infanzia e scuole dell'infanzia pubbliche e private.
Impegni di spesa nel 2021	**euro 14.857.170,18**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 30 CAP MEF 2102

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:

Beneficiari dell'intervento

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 8	**Legge 285/97 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza**
Obiettivo dell'intervento	Finanziamento dell'attuazione delle misure di cui alla legge 285/97, in favore del Comune di Bologna la quota relativa all'annualità 2019 ed in favore del Comune di Milano per le quote relative alle annualità 2018 e 2019.
Beneficiari dell'intervento	Comune di Bologna e Comune di Milano
Impegni di spesa nel 2021	**euro 6.321.047,11**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 535, PG 01 CAP MEF 2119

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 9	**Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza**
Obiettivo dell'intervento	Somme da destinare all'Istituto degli innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione stipulato con l'Istituto degli Innocenti in data 12 gennaio 2021, in attuazione dell'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, come modificato dall'articolo 32 del decreto-legge n.162 del 2019, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n.8.
Beneficiari dell'intervento	Istituto degli innocenti di Firenze

Impegni di spesa nel 2021	**euro 5.000.000,00**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 530/PG 01 CAP MEF 2147

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**

…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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 di contrasto alla pedofilia e allo sfruttamento sessuale**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico del 18 novembre 2019, per il finanziamento di progetti per la protezione ed il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale. In particolare: "Prevenzione del fenomeno della violenza tra pari, perpetrata anche attraverso l'uso delle nuove tecnologie"; "Sostegno alla genitorialità ed alle famiglie di minori vittime di violenza e minori abusanti"; "Prevenzione e contrasto dello sfruttamento sessuale dei minori"; "Prevenzione, protezione e supporto alle

	vittime di violenza e maltrattamento in ambito sportivo"
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Perché l'intervento impatta su bambini, bambine e adolescenti nonché sui nuclei familiari
Beneficiari dell'intervento	Enti Locali, istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, Enti del terzo settore.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 519, PG 30 e PG 01 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	**euro 2.356.726,30**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	**Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile e per l'attuazione e l'avvio della relativa banca dati**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Contratto stipulato tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e EVODEVO srl, firmato in data 30 gennaio 2020, per l'acquisizione, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera b), del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50, di un "Servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati pedofilia", costituita ai sensi l'articolo 17, comma l-bis, della legge 3 agosto 1998, n. 269 che prevede la costituzione di una banca dati per raccogliere, con l'apporto dei dati forniti dalle amministrazioni tutte le informazioni necessarie per il monitoraggio del fenomeno dell'abuso e dello sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile e delle azioni di prevenzione e repressione ad esso collegate.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Il supporto ai minori, in tutte le sue declinazioni (nel caso specifico contrasto dell'attività predatoria e degli abusi sessuali) sono tipologie di spesa pubblica sensibili al genere perché incidono necessariamente anche sui nuclei familiari e sui carichi di cura connessi alla crescita dei figli e potenzialmente anche sul reddito di madri e padri
Beneficiari dell'intervento	**EVODEVO Srl**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 832, PG 01 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	**euro 43.968,80**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 3	**Campagna di comunicazione istituzionale sul tema del cyberbullismo**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Contratto stipulato tra il Dipartimento e la società HAVAS Media per l'acquisizione di un servizio per la pianificazione della campagna istituzionale sul tema del cyberbullismo.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	La campagna informativa ha come target bambini e bambine, ragazzi e ragazze, famiglie. Può avere una ricaduta sui singoli soggetti, diversa a seconda del genere, più o meno ricettivo su questi temi.
Beneficiari dell'intervento	HAVAS Media
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 539, PG 30 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	**euro 67.100,00**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 4	**Convenzione con Consap per l'accesso al credito**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	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. E' stata stipulata una Convenzione con CONSAP S.p.A, società individuata per l'affidamento della gestione del Fondo di sostegno alla natalità.

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'intervento può avere un impatto sulla disuguaglianza del reddito e sul tasso di partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne con figli
Beneficiari dell'intervento	Famiglie con figli
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 526/PG 01 CAP MEF 2137
Impegni di spesa nel 2021	**Euro 5.447.095,00**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 5	**Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate**
Programma di spesa di riferimento	Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020
Obiettivo principale dell'intervento	Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate, tramite la Convenzione stipulata con Studiare e Sviluppo s.r.l., società in house alla Presidenza, avente ad oggetto l'attuazione del progetto
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'intervento agisce indirettamente sugli utenti dei centri per le famiglie, prevenendo e/o intervenendo su situazioni di disagio anche economico che coinvolgono sia uomini che donne, nonché bambine e bambini/ragazzi, in contesti tipicamente nutriti di stereotipi di genere e altre disparità di genere.
Beneficiari dell'intervento	Personale dei Centri per la famiglia (psicologi, psicoterapeuti, assistenti sociali, operatori/educatori, coordinatori/referenti, amministrativi)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 529 **/** PG 01 e PG 30/ Somme da destinare ad interventi finanziati dall'Unione Europea Cap. entrata PCM 814 - SOMME PROVENIENTI DAL FONDO DI ROTAZIONE PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE COMUNITARIE.
Impegni di spesa nel 2021	**euro 1.043.158,20**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 6	**Spese per il sostegno delle adozioni internazionali**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Interventi di sostegno alle famiglie adottive italiane mediante l'erogazione del rimborso delle spese sostenute per l'adozione di uno o più minori stranieri concluse negli anni 2018-2019. Con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 7 luglio 2021 sono stati riaperti i termini di presentazione delle istanze di rimborso di cui ai decreti del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 dicembre 2020. La procedura di presentazione delle domande si è conclusa il 22 novembre 2021.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Gli interventi sul reddito rappresentano una spesa sensibile al genere.
Beneficiari dell'intervento	Famiglie adottive
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 538, PG 30 CAP MEF 2134
Impegni di spesa nel 2021	**euro 8.988.160,37**

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	

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:

È 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:

È 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:

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 7	**Accordo di collaborazione con l'Università Ca' Foscari Venezia - Dipartimento di Economia e l'Istituto Nazionale di Statistica firmato in data 31 dicembre 2020**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Potenziamento delle rilevazioni statistiche in materia di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, svolta annualmente presso i comuni e le loro forme associative, sia sotto il profilo della ulteriore riduzione dei tempi di rilascio dei report, sia relativamente alla elaborazione e implementazione di rilevazioni campionarie annuali aggiuntive (indagini suppletive) sui servizi educativi per la prima infanzia, sull'intero territorio nazionale, atte a descrivere, in maniera approfondita, i diversi aspetti del sistema di offerta;
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'indagine è riconducibile a questioni riferibili alle pari opportunità e alle disuguaglianze di genere, tenuto conto del diverso impatto che la presenza o meno dei servizi educativi ha sui carichi di cura interni alla coppia, sulla diseguaglianza di reddito e sull'accesso al lavoro della popolazione femminile nonché sulle bambine e i bambini che frequentano i nidi
Beneficiari dell'intervento	L'Università Ca' Foscari Venezia
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 01 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	euro **714.000,00**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	

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:

È 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:

È 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:

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 8	**Accordo di collaborazione con l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico INRCA**

Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Stipula dell'Accordo di collaborazione con l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico INRCA del 30 dicembre 2021, al fine di collaborare sui temi dell'invecchiamento, anche, nella prospettiva di contribuire al consolidamento di un coordinamento nazionale formalizzato fra i diversi attori istituzionali impegnati sulla materia, nel quadro dell'attuazione della Strategia d'Implementazione del Piano MIPAA a livello nazionale, promuovendo azioni e interventi, a livello nazionale e territoriale in materia di invecchiamento attivo e inclusione sociale delle persone anziane.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Non si può non ipotizzare che gli interventi di inclusione sociale possano avere ricadute diverse a seconda del genere dei destinatari
Beneficiari dell'intervento	INRCA
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 01 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	**euro 495.000,00**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

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:

È 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:

È 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:

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 9	**Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Stipula dell'Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti di Firenze del 24 novembre 2021, per la prosecuzione e l'implementazione delle attività inerenti il Servizio di informazione, di promozione, di consulenza, di monitoraggio e di supporto tecnico per la realizzazione delle finalità della Legge 28 agosto 1997, n. 285;
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Legge 28 agosto 1997, n. 285, *Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza*, promuove tra l'altro la creazione di servizi educativi, che quindi coinvolgono i nuclei familiari, anche quelli composti da un solo genitore, i carichi di cura, la possibilità di conciliare famiglia e lavoro. I servizi inoltre sono rivolti a bambini e bambine e adolescenti di ambo i sessi. Da ultimo si osserva che la Legge affronta anche il tema dell'occupazione –

	soprattutto quella femminile - nell'ambito degli stessi servizi.
Beneficiari dell'intervento	Istituto degli Innocenti
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 858, PG 01 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	**euro 685.000,00**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 10	**Numero verde di pubblica utilità 114 Emergenza infanzia**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Il 114 è un servizio di utilità sociale promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Il supporto ai minori, il contrasto dell'attività predatoria e degli abusi sessuali sono tipologie di spesa pubblica sensibili al genere e la spesa in oggetto garantisce l'operatività del servizio, mediante il pagamento in favore di Telecom S.p.A. del traffico telefonico per l'utenza del numero.
Beneficiari dell'intervento	Telecom S.p.A.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	cap. 533, PG 01 CAP MEF 2102
Impegni di spesa nel 2021	**euro 13.442,57**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 11	**Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29 maggio 1993 per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozioni ecc. _n. 1**
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Contributo economico riconosciuto agli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983, in relazione all'emergenza sanitaria in corso, regolamentato dall'Avviso pubblico approvato con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 23 giugno 2020 e s.m.i;
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Perché mediante il sostegno agli Enti di cui sopra si interviene sui nuclei familiari con diverso impatto in base al genere, anche connesso al reddito
Beneficiari dell'intervento	Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 518/PG 1 e PG 30 CAP MEF 2134
Impegni di spesa nel 2021	**euro 222.223,59**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	

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:

È 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:

È 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:

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 13	**Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29 maggio 1993 per**

	la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozioni ecc. _n. 2
Programma di spesa di riferimento	Programma 24.5: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"
Obiettivo principale dell'intervento	Finanziamento della quota per l'adesione ad una serie di attività cui accedono le Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza dei minori nell'ambito della convenzione stipulata con il Servizio Sociale Internazionale - S.S.I. in data 17 dicembre 2020.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Perché mediante lo strumento della convenzione stipulata, il SSI fornisce informazioni sui Paesi di origine attinenti alle questioni di genere che possono avere ricadute sui nuclei familiari affidatari/adottivi con diverso impatto in base al genere, anche legato al reddito
Beneficiari dell'intervento	Servizio Sociale Internazionale
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 518, PG 1 e PG 30 CAP MEF 2134
Impegni di spesa nel 2021	**euro 12.500,00**

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

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:

È 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:

È 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:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, <u>oltre</u> a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**LEGGE 23 dicembre 1997, n. 451**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Spese per l'acquisizione, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera a), del D.lgs. n. 50/2016, di un servizio congressuale per **l'organizzazione dell'evento celebrativo della Giornata nazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza** – complesso

	monumentale dell'Acquario Romano in occasione dell'evento per la Giornata nazionale sull'infanzia e dell'adolescenza tenutosi a Roma il 19 novembre 2021.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'organizzazione della Giornata nazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza è prevista da specifica norma di legge (LEGGE 23 dicembre 1997, n. 451) e la tutela dell'infanzia rientra tra le principali competenze del Dipartimento. Da qui la rappresentatività dell'intervento realizzato, che non può certo considerarsi residuale.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Stakeholder partecipanti (e Ente organizzatore)
Impegni di spesa nel 2021	euro 36.600,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 858/PG 30/ limitato al 2021 CAP MEF 2102
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Dipartimento
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	*N.D.*
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	*N.D.*
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	*N.D.*

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Spese di organizzazione per l'acquisizione, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera a), del D.lgs. n. 50/2016, di un **servizio congressuale** per l'organizzazione della Quarta Conferenza nazionale sulla famiglia tenutasi a Roma dal 3 al 4 dicembre 2021.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'organizzazione della Conferenza Nazionale sulla famiglia non è solo prevista da specifica norma di legge (Articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281) ma rientra tra le competenze del Dipartimento, così come disciplinate dall'art. 1, commi 1250 e 1251, della legge del 27 dicembre 2006, n° 296. La Conferenza rappresenta un momento di grande importanza per tutti gli stakeholders coinvolti nelle

	politiche familiari.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Stakeholder partecipanti e Ente organizzatore
Impegni di spesa nel 2021	euro 118.950,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 858/ PG 30 /limitato al 2021 CAP MEF 2102
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Dipartimento
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	*N.D.*
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	*N.D.*
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	*N.D.*

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Acquisizione di **un servizio di moderazione** in occasione della Quarta Conferenza Nazionale sulla famiglia (vedi sopra)
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'organizzazione della Conferenza Nazionale sulla famiglia non è solo prevista da specifica norma di legge (Articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281) ma rientra tra le competenze del Dipartimento, così come disciplinate dall'art. 1, commi 1250 e 1251, della legge del 27 dicembre 2006, n° 296. La Conferenza rappresenta un momento di grande importanza per tutti gli stakeholders coinvolti nelle politiche familiari.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Stakeholders partecipanti (e organizzatore del servizio)

Impegni di spesa nel 2021	euro 6.100,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 858 / PG 30/ limitato al 2021 CAP MEF 2102
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Dipartimento
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	*N.D.*
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	*N.D.*
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	*N.D.*

Titolo dell'intervento 4 e riferimento normativo	**Decreto legislativo 21 dicembre del 2021 n. 230**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Diffusione attraverso stampa, internet, radio e TV della **campagna di comunicazione relativa all'assegno unico universale.**
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	E' competenza del Dipartimento informare i cittadini della riforma, che impatta sul reddito di lavoratori e lavoratrici dipendenti, autonomi e libero professionali aventi carichi di cura genitoriale.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Cittadini e cittadine
Impegni di spesa nel 2021	euro 520.114,91
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 858 /PG 30/ limitato al 2021 CAP MEF 2102
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Dipartimento e agenzia comunicazione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio	N.D.

dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 5 e riferimento normativo	**Articolo 6, lettera f) del Decreto del Presidente della Repubblica 8 giugno 2007, n.108 e Legge 11 agosto 2014, n. 125 "Disciplina generale sulla Cooperazione Internazionale per lo Sviluppo".**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Finanziamento, quale prima tranche, di n.8 progetti di cooperazione internazionale volti alla promozione della prevenzione e del contrasto all'abbandono dei minori nei Paesi di origine mediante istanze presentate dagli Enti autorizzati di cui all'art.39-*ter* della Legge n. 184/1983 ai sensi del Bando pubblicato il 10 giugno 2020.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli Enti autorizzati nelle procedure di adozione internazionale sono stakeholder di riferimento della Commissione per le adozioni internazionali quali attori indispensabili nell'ambito delle politiche della famiglia e a favore dell'infanzia abbandonata.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Enti autorizzati di cui all'art.39 ter della legge 4 maggio 1983, n. 184, recante "Diritto del minore ad una famiglia", e s.m.i
Impegni di spesa nel 2021	Euro 847.017,57
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 518 /PG 30 e PG 01 / limitato al 2023 CAP MEF 2134
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Segreteria Tecnica della Commissione per le adozioni internazionali
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE ANTIDROGA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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 (N.d.).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	Contributo volontario della rete Mednet - Gruppo Pompidou del Consiglio d'Europa
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.
Impegni di spesa nel 2021	EURO 120.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	CAP. PCM 773 P.G. 1 CAP MEF 2113

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere X 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*

X Altro, specificare:

CONSIGLIO D'EUROPA – RETE MEDNET – GRUPPO POMPIDOU

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** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

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 (N.d.)

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.d.)

Dipartimento per lo sport

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, vi sono stati indirizzi specifici della Presidenza del Consiglio dei ministri in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

X Sì ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

WWW.SPORT.GOVERNO.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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Sostegno alla maternità delle atlete.**
Obiettivo dell'intervento	**Al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.10 mensilità.**
Beneficiari dell'intervento	**Atlete italiane e non, che svolgono in, forma esclusiva o prevalente, un'attività sportiva agonistica riconosciuta dal Coni sul territorio nazionale**

Impegni di spesa nel 2021	**EURO 142.000,00**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	**Cap. 846 – p.g.1 - PCM** **CAP. MEF 2154**

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

X a decorrere DAL 2018 ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

X 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?

X Sì ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Le atlete non vengono riconosciute quali "professioniste" e di conseguenza non hanno alcun benefit relativo al periodo della maternità. Pertanto nel momento in cui cessano l'attività agonistica decade anche qualsiasi contratto di lavoro in essere con le società sportive. Il contributo che viene loro erogato sul "Fondo per il sostegno al movimento sportivo italiano" molto spesso è l'unica entrata per tutto il periodo della maternità.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

X Sì ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Dipartimento ha co-finanziato un progetto con la Associazione Nazionale Atlete (Assist) che ha avuto inizio nel novembre 2018 e si è articolato nella ideazione, realizzazione, produzione diffusione dello Spot "Mamme campionesse, adesso si può".
La campagna di comunicazione ha inteso promuovere e far conoscere il Fondo nazionale di supporto alla maternità delle atlete. Parte centrale e preminente della campagna è stato uno spot, che ha avuto come protagonista una testimonial dalla straordinaria carriera sportiva, Eleonora Lo bianco.
Lo spot è stato il mezzo per far conoscere il contributo sociale previsto dal Fondo e inserito nelle misure di sostegno allo Sport previste nella Legge di Bilancio 2018 e regolato nei dettagli con D.P.C.M. del 26 febbraio 2019. primo strumento a garanzia e supporto alla maternità delle atlete.
Le attività di diffusione dello spot hanno avuto nella campagna Rai per il Sociale la maggiore risonanza televisiva, mentre altre attività legate alla diffusione della notizia dell'istituzione del Fondo sono state veicolate attraverso una attività di ufficio stampa e relazioni con stakeholders.

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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Contributo per la realizzazione di eventi sportivi Legge n. 205 del 27 dicembre 2017**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	**Erogazione contributo per la realizzazione di eventi sportivi di rilevanza nazionale ed internazionale.**
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	**Impatto sul mondo dello sport**
Beneficiari dell'intervento o del servizio	**Organismi sportivi**
Impegni di spesa nel 2021	**3.731.693,47**
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	**CAP PCM 846** **CAP MEF 2154**
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	**Presidenza del consiglio.**
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE GIOVANILI E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Servizio civile universale – D.lgs. 40/2017**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il Servizio civile universale impegna i ragazzi e le ragazze per alcuni mesi della propria vita al servizio di difesa, non armata e non violenta, della Patria, all'educazione, alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica italiana, attraverso azioni per le comunità e per il territorio.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	A livello nazionale, il Servizio civile universale - istituto della Repubblica normato da specifica legge (decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40), è uno dei principali

	strumenti per la promozione del volontariato giovanile. Il Servizio civile universale rappresenta infatti una importante occasione di formazione e di crescita per i giovani, che sono un'indispensabile e vitale risorsa per il progresso culturale, sociale ed economico del Paese. L'esperienza ha una durata flessibile tra gli 8 e i 12 mesi, a seconda del progetto. I settori di intervento in Italia e all'estero nei quali gli Enti propongono i progetti che vedono impegnati i volontari sono: a) assistenza b) protezione civile c) patrimonio ambientale e riqualificazione urbana d) patrimonio storico, artistico e culturale e) educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, dello sport, del turismo sostenibile e sociale f) agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità g) promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani; cooperazione allo sviluppo; promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Diretti: giovani di età compresa tra 18 e 28 anni. Indiretti: la comunità, che raccoglie i benefici grazie alla realizzazione dei progetti di Servizio civile.
Impegni di spesa nel 2021	euro 297.206.654,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAP PCM 228 CAP MEF 2185
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Gli altri attori del Servizio Civile Universale sono: il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, cabina di regia di tutto il sistema, con cui collaborano le Regioni e le Province Autonome. Ci sono poi i vari promotori dei progetti, sia pubblici che privati, iscritti all'Albo degli Enti del Servizio Civile Universale. Infine, c'è la società civile, che raccoglie i benefici di tutti i progetti messi in atto.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Dal 2001 al 2020, circa 523.000 giovani volontari sono stati impegnati in progetti di servizio civile. Con il bando di selezione ordinario pubblicato il 21 dicembre 2020, e integrato il 15 gennaio 2021, sono stati resi disponibili 55.793 posti per operatori volontari. Inoltre in data 14 dicembre 2021 il Dipartimento ha pubblicato l'ultimo bando per la selezione di 56.205 operatori volontari, successivamente integrato con l'ampliamento delle posizioni di operatori volontari da selezionare, pari a 8.481. Sin dalla sua istituzione, il Servizio civile ha riguardato principalmente le ragazze considerando che prima della sospensione della leva obbligatoria (2005) e con l'entrata in vigore del decreto legislativo 77/2002, la partecipazione dei cittadini maschi era consentita solo a coloro che avevano lo status di riformato al servizio militare. Dal 2005 la componente maschile è progressivamente aumentata. Tuttavia la partecipazione femminile resta sempre

	maggiore di quella maschile. Con riferimento al contingente 2019, ad esempio, la partecipazione delle donne è pari al 61,87% rispetto al totale dei volontari avviati al servizio. Il servizio civile universale è inoltre aperto a cittadini dei paesi dell'UE e ai cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti in Italia. Per quanto riguarda gli obiettivi di partecipazione di specifici gruppi target, si segnalano le ulteriori misure a favore dei giovani introdotte con la riforma del servizio civile universale, che consistono nel favorire la partecipazione al servizio civile universale dei giovani con minori opportunità (giovani con riconoscimento di disabilità; giovani con bassa scolarizzazione; giovani con difficoltà economiche; "care leavers"; giovani soggetti a temporanea condizione di fragilità personale o sociale) e nella possibilità di svolgere un periodo di servizio civile, della durata massima di tre mesi, in uno dei paesi dell'Unione europea o, in alternativa, di usufruire per lo stesso periodo di un tutoraggio finalizzato alla facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Le principali attività avvengono attraverso il dialogo con la Consulta nazionale per il servizio civile universale (Consulta), istituita ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 40 del 2017, organismo permanente di consultazione, riferimento e confronto per le questioni concernenti il servizio civile universale. Il sistema servizio civile ha inoltre già insiti in sé standard di qualità che vengono verificati in fase di iscrizione degli enti all'Albo del servizio civile universale: si fa riferimento, in particolare, ai criteri in materia di capacità organizzativa e di sistemi adottati per la formazione, per la comunicazione, per la selezione e per il monitoraggio. Laddove gli enti non rispondono a determinati requisiti non possono, infatti, essere iscritti all'Albo. A tali standard vanno aggiunti quelli direttamente riferiti agli interventi programmati, per verificare che possano incidere positivamente sui giovani che prestano servizio. Pertanto gli standard attualmente individuati sono i seguenti: accessibilità per i ragazzi in termini di facilitazione alle informazioni sull'iter di partecipazione al Servizio civile; supporto ai giovani volontari durante il servizio mediante azioni di accompagnamento/confronto da parte degli operatori di riferimento o di eventuali figure specifiche; apprendimento dell'operatore volontario; utilità per la collettività e per i giovani. Infine, la qualità è garantita dai seguenti ulteriori strumenti: domanda di partecipazione online; una rappresentanza dei volontari organizzata a livello nazionale e territoriale, con l'obiettivo di garantire il costante confronto degli operatori volontari con il Dipartimento; verifiche amministrative on desk; ispezioni (su segnalazione e non) condotte nelle sedi di servizio;

	sistemi interni di monitoraggio dei progetti a cura degli enti di servizio civile.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Tutti gli enti di servizio che partecipano al programma, sono iscritti in un Albo unico di servizio civile universale, che viene continuamente aggiornato. Esiste una banca dati interna che contiene informazioni sugli enti, sulle attività dei progetti e sui volontari che effettuano il servizio. Annualmente, il Dipartimento pubblica una Relazione al Parlamento che contiene i principali dati di sintesi sullo svolgimento del servizio civile: https://www.politichegiovanili.gov.it/normativa/relazione-al-parlamento/relazione-al-parlamento-2019/

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Carta Giovani Nazionale (CGN) - Art. 1, comma 413, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020)**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	«Al fine di promuovere l'accesso ai beni e ai servizi ai cittadini italiani ed europei residenti in Italia, di età compresa tra 18 e 35 anni, è istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri un fondo denominato «Fondo per la Carta giovani nazionale (CGN)», con una dotazione di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022». L'iniziativa Carta giovani nazionale (CGN), avente l'obiettivo di "*promuovere una migliore qualità della vita delle giovani generazioni sostenendone il processo di crescita ed incentivando le opportunità volte a favorire la partecipazione ad attività culturali, sportive e ricreative, anche con finalità formative*", garantirà una serie di agevolazioni e opportunità su cinema, manifestazioni sportive, manifestazioni culturali e attività sportive, nonché opportunità formative e di lavoro.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'iniziativa è una funzionalità all'interno dell'App IO, l'app dei servizi pubblici sviluppata da PagoPA S.p.A., partner tecnico del Dipartimento per la CGN. Si connota, quindi, per l'elevata specificità delle tematiche e per la peculiarità del processo organizzativo connesso alla realizzazione delle diverse azioni, caratterizzate da forti elementi di innovatività. Congiuntamente alle altre misure che il Governo intende adottare, la Carta può rappresentare un potenziale volano per contenere gli effetti della crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria da Covid-19 e per permettere un rilancio dello sviluppo economico sociale del Paese, traducendosi sia in un sostegno ai giovani e alle loro famiglie, in termini di riduzione della spesa, sia in una ripresa delle acquisizioni di beni e servizi per gli esercenti che aderiranno all'iniziativa e si convenzioneranno.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Giovani tra i 18 e i 35 anni di età
Impegni di spesa nel 2021	euro 1.440.822,54
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di	CAP PCM 793 CAP MEF 1600

bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	PCM - Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio civile universale, con il supporto di Pago PA S.p.A. e Eutalia S.r.l. (già Studiare Sviluppo S.r.l., soggetto in regime di "*in house providing*")
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Nel 2021 è stata realizzata l'attività propedeutica al rilascio, all'interno dell'App IO, della funzionalità dedicata, denominata "Carta Giovani Nazionale (CGN)", avvenuta nei primi mesi del 2022. La predetta attività è finalizzata, tra l'altro, a consentire agli aventi diritto di registrarsi, ai fini dell'identificazione e riconoscimento presso gli operatori aderenti all'iniziativa, per poter usufruire di una serie di agevolazioni dedicate, nonché alla configurazione dell'infrastruttura cloud necessaria all'erogazione dei servizi previsti e alla gestione della sicurezza del cloud e manutenzione correttiva. Come per tutte le funzionalità previste all'interno dell'App IO, nella Valutazione d'Impatto sulla protezione dei dati (DPIA), approvata dal Garante della privacy, è stato precisato che viene raccolto e conservato il dato relativo allo stato di attivazione del servizio e allo storico delle preferenze che assolve, tra l'altro, alla funzione di garantire la gestione di eventuali richieste di assistenza pervenute dai Beneficiari a PagoPA. Tale trattamento è strettamente necessario per la gestione di eventuali reclami, contestazioni e contenziosi. Al fine di minimizzare ulteriormente le attività di trattamento, e in ossequio ai principi di proporzionalità e necessità del trattamento, sono previste le seguenti *mitigation action*: – il Dipartimento non inserisce particolari categorie di dati riferiti al Beneficiario in alcuna comunicazione; – tutte le notifiche per tutti i servizi dell'App IO sono generiche, non contengono quindi informazioni circa il mittente del messaggio, il suo oggetto o contenuto; - l'inoltro e-mail per tutti i servizi dell'App IO sono disabilitati di default.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Somme destinate al Consiglio nazionale giovani – Art. 1, comma 470 e ss., legge 30 dicembre 2018, n. 145, che ha istituito il "Consiglio nazionale dei giovani" (d'ora in poi "Consiglio"), quale organo consultivo e di rappresentanza dei giovani**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Sottoscrizione convenzione con il Consiglio per disciplinare tempi e modalità di trasferimento delle risorse previste dalla normativa vigente, ai fini della realizzazione delle attività proposte nella Relazione programmatica del Consiglio stesso.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	E' necessario sostenere le attività del Consiglio e le iniziative volte a favorire la ripartenza del mondo giovanile nel periodo post-emergenza, ivi comprese quelle necessarie a garantirne la partecipazione allo European Youth Forum e ad iniziative internazionali, tra cui lo Y20 Summit, il gruppo di coinvolgimento giovanile ufficiale del G20 Italia, e la Pre-Cop 26, la Conferenza Preparatoria alla Cop 26, la Conferenza promossa dalle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Consiglio nazionale dei giovani
Impegni di spesa nel 2021	Euro 600.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAP PCM 792 CAP MEF 2153
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	PCM - Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio civile universale e Consiglio nazionale dei giovani che realizza le attività previste in convenzione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

DIPARTIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLA POLITICA ECONOMICA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**"Rafforzamento della capacità delle strutture di Governo per il monitoraggio dell'avanzamento finanziario e procedurale degli investimenti pubblici, per la mappatura del portafoglio di progetti finanziati in ottica Programmi-Progetti, per la ricognizione di aree e progetti in criticità realizzativa, da sottoporre ad azioni di supporto, e per l'attuazione della strategia di sviluppo sostenibile all'interno del CIPESS" (CUP: J81I21000000001)**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	

	A. Supporto, ai sensi del comma 2-ter dell'articolo 11 della legge 16 gennaio 2003, alle amministrazioni emananti atti di finanziamento/autorizzazione di progetti di investimento pubblico, per il controllo dei CUP identificativi dei progetti finanziandi/autorizzandi, secondo la disciplina attuativa disposta dalla delibera CIPE 26 novembre 2020, n. 63; realizzazione di un repository Programmi-Progetti con le liste dei CUP previsti dagli atti di finanziamento/autorizzazione divenuti efficaci; analisi normativa dei programmi di finanziamento; monitoraggio dello stato di attuazione finanziario dei programmi. B. Assistenza tecnica al DIPE per la realizzazione di un sistema di algoritmi in grado di: interrogare l'intera banca dati dei progetti di investimento contenuta nella BDAP e accessibile al DIPE; selezionare una valida platea di progetti attualmente attivi e in fase di realizzazione (ad es. attraverso l'analisi dei pagamenti e delle segnalazioni concernenti l'iter procedurale); estrarre tutte le informazioni necessarie ed elaborare criteri e indicatori per intercettare tutte le rilevanti situazioni progettuali caratterizzate da criticità realizzativa, al fine di predisporre una graduatoria di progetti "incagliati" elegibili per interventi diretti da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri. C. Supporto al DIPE per il rafforzamento del coordinamento delle politiche di sviluppo sostenibile a seguito della trasformazione, a partire dal 1° gennaio 2021, del CIPE in Comitato Interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (CIPESS) in considerazione di quanto previsto dall'articolo 1 bis del decreto-legge 14 ottobre 2019, n. 111 convertito con modificazioni nella legge n. 141 del 2019. D. Assistenza tecnica al DIPE per il miglioramento della capacità di monitoraggio costante del rispetto delle misure di riequilibrio territoriale a favore delle regioni del Sud, come disposto dall'articolo 7 bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243 convertito con modificazioni nella legge 27 febbraio 2017 n. 18 e recentemente modificato dall'articolo 41, comma 3-bis del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76 convertito nella legge 11 settembre 2020 n. 120; E. Supporto alla messa a regime del sistema Monitoraggio finanziario della Grandi Opere (MGO) anche tramite azioni di diffusione e assistenza a favore delle stazioni d'appalto delle Grandi Opere e alle autorità investigative (DIA, Gruppi Interforze).
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Assistenza tecnica al fine di supportare le esigenze aggiuntive che derivano dalle crescenti attribuzioni del DIPE
Beneficiari dell'intervento o del servizio	l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti

	e lo sviluppo d'impresa S.p.A. – Invitalia
Impegni di spesa nel 2021	Euro 4.094.062,12
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAP PCM 632 p.g. 1 e 30 CAP MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	DIPE/INVITALIA
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Monitoraggio in materia di MIP, CUP e MGO
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il DIPE è deputato a sovrintendere, coordinare e gestire tutte le attività connesse alla attuazione e alla realizzazione dell'iniziativa

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Resocontazione per le riunioni preparatorie del CIPESS, per le riunioni CIPESS, per le riunioni degli Organismi collegati nonché per le altre riunioni istituzionali collegate alla attività del CIPESS**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Miglioramento della gestione amministrativa
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Il CIPESS rappresenta il core business del DIPE ed in particolare svolge le seguenti funzioni: Il CIPESS principalmente: • approva i singoli progetti del Programma delle Infrastrutture Strategiche – che nel nuovo Codice dei contratti viene sostituito dalle "opere prioritarie" inserite nel DPP – assegnando le relative risorse finanziarie; • assegna finanziamenti per determinate opere pubbliche, tra i quali gli "interventi nel settore dei sistemi di trasporto rapido di massa" ex legge 26 febbraio 1992, n. 211, senza approvare i progetti; • esprime parere sulle Linee guida dei Ministeri in materia di valutazione delle opere pubbliche e l'approvazione dei relativi Documenti pluriennali di pianificazione (DPP), sui contratti di programma, i piani d'investimento e le convenzioni dei principali concessionari pubblici (Trenitalia, RFI, ANAS, ENAC) e privati (autostradali), gli aggiornamenti dei piani economico finanziari (PEF) dei concessionari autostradali e le operazioni di partenariato pubblico-privato; • approva il riparto di risorse finanziarie del

	Fondo Sviluppo e coesione (FSC – già Fondo Aree sottoutilizzate- FAS) e dei Fondi da questo alimentati che operano nei settori infrastrutture e mobilità, lavoro e politiche sociali, sostegno alle imprese, ricerca, innovazione tecnologica, ambiente, agricoltura, energia, sicurezza, istruzione, beni culturali; • approva i Piani operativi nell'ambito del FSC 2014-2020, i Patti di competenza territoriale (Patti per il Sud, Patti per le Città metropolitane, Patti per il Centro-Nord); • approva il Programma nazionale della ricerca, il Programma statistico nazionale, il Programma per la messa in sicurezza degli edifici scolastici, il Programma per la sicurezza stradale, i Piani per la casa, gli aggiornamenti concernenti: o il Piano di azione nazionale per la riduzione dei livelli di emissione di gas a effetto serra; o il Piano nazionale infrastrutturale per la ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica; o la Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile. • approva e/o finanzia gli strumenti di sostegno alle imprese ovvero Progetti di innovazione industriale, Pacchetti integrati di agevolazioni, Fondo per prevenire la delocalizzazione e approva misure relative all'internazionalizzazione delle imprese; • approva l'assegnazione di risorse e altre misure inerenti la ricostruzione dei territori colpiti dagli eventi sismici del 6 aprile 2009; • approva il riparto di risorse finanziarie del Fondo Sanitario Nazionale, di quelle concernenti le misure compensative a favore dei siti che ospitano centrali nucleari ed impianti del ciclo del combustibile nucleare e quelle del Fondo rotativo per il sostegno alle imprese e gli investimenti in ricerca da destinare anche a Contratti di sviluppo, di distretto e di filiera; • approva le relazioni concernenti l'attività relativa al Monitoraggio degli investimenti pubblici (MIP) e al Codice unico di progetto (CUP)
Beneficiari dell'intervento o del servizio	ISPar S.r.l.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 6.011,22
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAP PCM 622 p.g. 1 CAP MEF 2120

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	DIPE/Ispar
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Acquisizione dei verbali afferenti alle sedute svolte
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Tempestività ed accuratezza dell'esecuzione

Dipartimento per le pari opportunità

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Azioni nell'ambito dell'iniziativa "*Repubblica Digitale*" per l'organizzazione e la promozione dei contenuti della palestra digitale e per lo sviluppo delle competenze digitali dei cittadini.** Nell'ambito dell'azione n. 20 della ***Strategia per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione del Paese 2025*** "*Repubblica Digitale: un hub di formazione sul futuro*".
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'intervento si articola in due linee di attività: 1. **organizzazione dei contenuti della palestra digitale e loro promozion**e - il cui obiettivo è

	mettere a disposizione dei cittadini adeguate risorse per l'apprendimento continuo delle competenze digitali di base; 2. **promozione dello sviluppo delle competenze digitali dei cittadini** - il cui obiettivo è creare consapevolezza e collaborazione nella diffusione delle conoscenze digitali di base.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento rientra nell'ambito dell'iniziativa strategica nazionale "*Repubblica Digitale*", promossa dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e coordinata dal Dipartimento per la trasformazione digitale, che ha l'obiettivo di ridurre il divario digitale e promuovere l'educazione sulle tecnologie del futuro, supportando il processo di sviluppo del Paese. In particolare, l'intervento rappresenta una delle principali azioni contenute nel quarto asse della Strategia Nazionale per le competenze digitali, tra i cui principali obiettivi figura il raggiungimento del 70% di popolazione con competenze digitali almeno di base (obiettivo presente anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Cittadini con un basso livello di competenze digitali
Impegni di spesa nel 2021	Euro 398.400,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo di spesa n. 942, piano gestionale 01 CAP MEF 7034
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Formez PA
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Secondo l'ultima rilevazione EUROSTAT (2021): - solo il 46% degli individui ha competenze digitali almeno di livello base (la media europea è del 54%); - solo il 23% dei cittadini utilizza servizi pubblici digitali (la media europea è del 44%).
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	**N.A.**
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il lancio del servizio è previsto nel mese di giugno 2022. A partire da tale periodo, il servizio verrà monitorato nel suo utilizzo e, di conseguenza, nella sua efficacia. Nell'attuale fase di sviluppo del servizio, vengono effettuati SAL periodici per monitorare lo stato di avanzamento dell'intervento.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Realizzazione sito e piattaforma *e-learning***

	Nell'ambito dell'azione n. 20 della ***Strategia per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione del Paese 2025*** "*Repubblica Digitale: un hub di formazione sul futuro*".
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'intervento mira alla realizzazione di **1. del nuovo portale dell'iniziativa "*Repubblica Digitale*", finalizzato:** - alla comunicazione delle attività svolte nell'ambito di Repubblica Digitale; - alla condivisione, collaborazione e valorizzazione delle iniziative di Repubblica Digitale con pubbliche amministrazioni, società civile, privati, organizzazioni educative monitoraggio e reporting; - al monitoraggio di queste iniziative; - alla gestione amministrativa della Coalizione Nazionale; - all'attivazione di iniziative collaborative tra gli aderenti alla Coalizione Nazionale; 2. **una palestra digitale per offrire un supporto allo sviluppo delle competenze digitali della popolazione**, attraverso la disponibilità di strumenti di autovalutazione e risorse formative, oltre che la condivisione di materiali realizzati nelle diverse iniziative di Repubblica Digitale (ulteriori kit di auto-valutazione, corsi online, agenda iniziative ed eventi, etc.).
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento rientra nell'ambito dell'iniziativa strategica nazionale "*Repubblica Digitale*", promossa dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e coordinata dal Dipartimento per la trasformazione digitale, che ha l'obiettivo di ridurre il divario digitale e promuovere l'educazione sulle tecnologie del futuro, supportando il processo di sviluppo del Paese. In particolare, l'intervento rappresenta una delle principali azioni contenute nel quarto asse della Strategia Nazionale per le competenze digitali, tra i cui principali obiettivi figura il raggiungimento del 70% di popolazione con competenze digitali almeno di base (obiettivo presente anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Beneficiari dell'intervento o del servizio	Cittadini con un basso livello di competenze digitali
Impegni di spesa nel 2021	Euro 900.350,73
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo di spesa n. 942, piano gestionale 30 CAP MEF 7034
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Sogei
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Secondo l'ultima rilevazione EUROSTAT (2021): - solo il 46% degli individui ha competenze digitali almeno di livello base (la media europea è del 54%); - solo il 23% dei cittadini utilizza servizi pubblici digitali (la media europea è del 44%).
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	**N.A.**
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il lancio del servizio è previsto nel mese di giugno 2022. A partire da tale periodo, il servizio verrà monitorato nel suo utilizzo e, di conseguenza, nella sua efficacia. Nell'attuale fase di sviluppo del servizio, vengono effettuati SAL periodici per monitorare lo stato di avanzamento dell'intervento.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Rilascio nuovo portale ANPR (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente) con nuovi servizi per il cittadino** Art. 62 del decreto legislativo n. 82 del 2005 ("*Codice dell'Amministrazione digitale*").
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del	Nel corso del 2021 è stata rilasciata una nuova

servizio erogato e degli strumenti utilizzati	versione del portale incentrata sui servizi al cittadino il quale, all'interno dell'Area Riservata, può usufruire dei seguenti servizi: ● Visura anagrafica, per consultare i dati anagrafici e quelli della famiglia di appartenenza; ● Profilo utente, per indicare i recapiti dove ricevere i certificati richiesti e le notifiche automatiche; ● Autocertificazioni precompilate e personalizzabili; ● Rettifica dati, per inviare una richiesta di rettifica dei dati anagrafici in caso di errori sulle informazioni presenti nella scheda anagrafica, dovuti ad errori materiali o ad errate trascrizioni rispetto a quanto riportato nei documenti in proprio possesso; ● Certificazioni anagrafiche, per richiedere certificati per se stessi o per un componente della propria famiglia anagrafica.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente è il progetto di anagrafe unica a livello nazionale che raccoglie i dati e i servizi demografici dei cittadini residenti in Italia e iscritti all'AIRE. ANPR è un sistema integrato, efficace e con alti standard di sicurezza, che consente ai Comuni di interagire tra di loro e con le altre amministrazioni pubbliche, garantendo maggiore certezza del dato anagrafico e tutelando i dati personali dei cittadini. Per i cittadini vuol dire accedere a servizi sempre più semplici, immediati e intelligenti, basati su informazioni condivise e costantemente aggiornate, potendo così godere dei propri diritti digitali. Per le Pubbliche Amministrazioni vuol dire avere una fonte certa e aggiornata di tutti i cittadini residenti in Italia e degli italiani registrati all'AIRE.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Cittadini
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.120.809,12
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo di spesa n. 942, piano gestionale 30 CAP MEF 7034

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'ANPR è un progetto del Ministero dell'Interno la cui realizzazione è affidata a Sogei che ha curato anche lo sviluppo del nuovo portale. Il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso la sottoscrizione di un Accordo di collaborazione con il Ministero dell'interno, è titolare del coordinamento tecnico-operativo dell'iniziativa e partecipa finanziariamente alla realizzazione dell'intervento.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	**N.A.**
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	**N.A.**
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	-Numero di accessi effettuati sul nuovo portale -Numero di richieste effettuate per ogni servizio

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE EUROPEE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

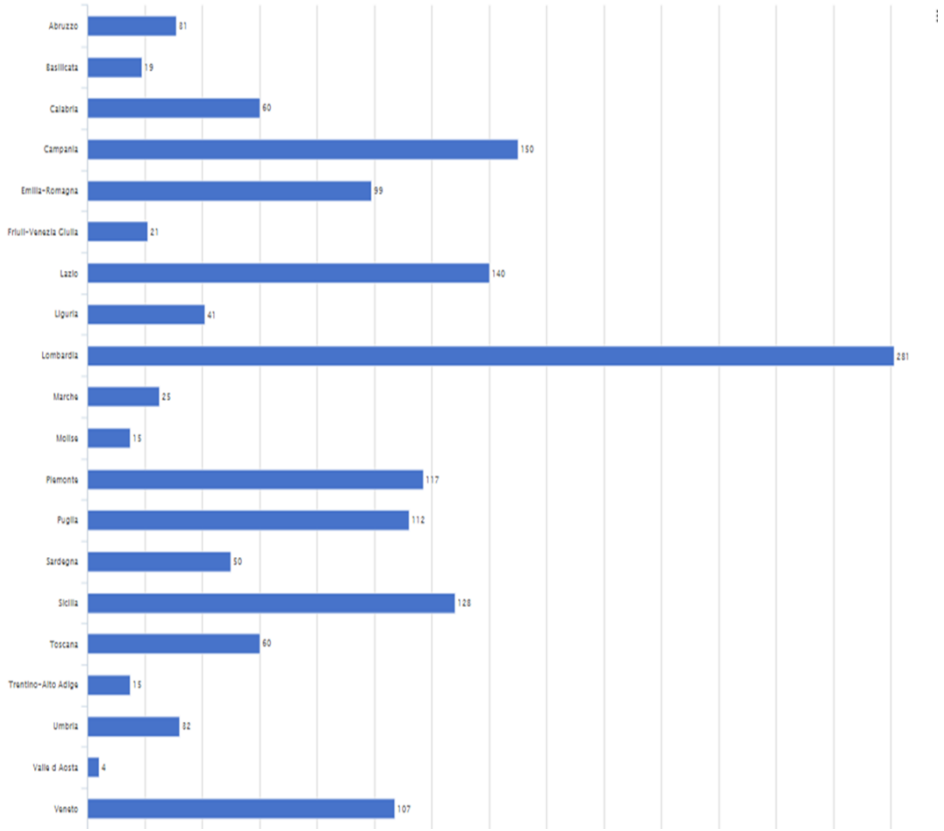
PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Europa=Noi - legge n.150 del 7 giugno 2000**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il percorso denominato Europa=Noi è stato progettato dal Dipartimento per realizzare mirate attività a carattere educativo/informativo per ragazzi in età scolare, con materiale e documentazione anche multimediale indirizzati a promuovere, diffondere e far conoscere ai giovani i valori ed i diritti che sono alla base dell'esistenza e del funzionamento dell'Unione Europea
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi	Il Dipartimento, ed in particolare l'Ufficio per il mercato interno , la competitività e gli affari generali,

dell'azione settoriale dell'Amministrazione	nell'ambito dei propri fini istituzionali, promuove attività di informazione e comunicazione istituzionale volte a rafforzare la coscienza della cittadinanza europea dei diritti fondamentali dei cittadini, in collaborazione con le istituzioni dell'Unione europea, le amministrazioni pubbliche competenti per settore, le Regioni e le Province Autonome, gli altri enti territoriali, le parti sociali interessate e le organizzazioni non governative interessate, ai sensi della legge n.150 del 7 giugno 2000
Beneficiari dell'intervento o del servizio	- formazione degli insegnati su materie europee - attività a carattere educativo/informativo per ragazzi in età scolare
Impegni di spesa nel 2021	euro 15.500,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	capitolo PCM 342 capitolo MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Civicamente s.r.l.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	➢ **Docenti iscritti dal 1/9/2021 al 1/06/2022: n. 1.510** pari a circa 75.500 studenti Si rimanda al grafico in calce per la composizione regionale degli iscritti ➢ **Scuole raggiunte dal 1/9/2021 al 1/6/2022: n. 3.280** ➢ **Strumenti scaricati dal 1/9/2021 al 1/6/2022: n. 1451**
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	n. docenti iscritti n. scuole raggiunte n. studenti partecipanti alle attività

Composizione regionale degli iscritti alla piattaforma



DIPARTIMENTO CASA ITALIA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, <u>oltre</u> a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Interventi di mitigazione del rischio idrogeologico – art. 1, comma 140, legge 11 dicembre 2016, n. 232 – DPCM 18 giugno 2021**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Si tratta di interventi per la messa in sicurezza del Paese in relazione al rischio idrogeologico. In particolare, le risorse sono destinate a interventi finalizzati, tra l'altro, alla rimessa in efficienza di opere idrauliche e a interventi finalizzati al recupero ed al miglioramento della funzionalità idraulica dei reticoli idrografici, con particolare riferimento ad interventi in aree particolarmente vulnerabili per la salvaguardia della pubblica e privata incolumità e dei beni e delle attività produttive.

Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli interventi rientrano nell'ambito delle competenze del Dipartimento Casa Italia, riguardando, in particolare, le funzioni in materia di ripristino e di ricostruzione dei territori colpiti da eventi idrogeologici.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano
Impegni di spesa nel 2021	Euro 220.228.324,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CdR 1 – Segretariato Generale - Cap. n. 907 *"Somme destinate alla difesa del suolo, il dissesto idrogeologico, il risanamento ambientale e le bonifiche derivanti dal riparto fondo per gli investimenti e lo sviluppo infrastrutturale del paese 2018"* CAP MEF 7322
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Presidenti di Regione, nella qualità di Commissari straordinari di Governo per il contrasto del dissesto idrogeologico ai sensi dell'articolo 10 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 116, e dalle province autonome di Trento e Bolzano.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Interventi di riduzione del rischio sismico su altrettanti edifici di proprietà statale.** ***Riferimenti normativi*** • **Legge 11 dicembre 2016, n. 232, articolo 1, comma 140** • **Legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, commi da 95 a 98 e 105** • **Accordo 21 dicembre 2018 ai sensi dell'articolo 15 Legge 241/1990** • **Primo atto aggiuntivo 19 giugno 2020 ai sensi dell'articolo 15 Legge 241/1990** • **Secondo atto aggiuntivo 30 dicembre 2021 ai sensi dell'articolo 15 Legge 241/1990**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Interventi per il finanziamento delle attività di progettazione ed esecuzione lavori di interventi di mitigazione del rischio sismico su edifici di proprietà statale di particolare interesse strategico.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi	Gli interventi rientrano nell'ambito delle competenze istituzionali del Dipartimento Casa Italia, riguardando,

dell'azione settoriale dell'Amministrazione	in particolare, le funzioni in materia di prevenzione e mitigazione del rischio sismico su edifici di proprietà pubblica e valenza sociale strategica
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Rete dei funzionari delegati individuati nei Provveditorati interregionali alle Opere Pubbliche
Impegni di spesa nel 2021	48.861.749,29 euro
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CdR 1 – Segretariato Generale - Cap. n. 908 *"Interventi per la riduzione del rischio sismico sulle infrastrutture"* CAP MEF 7458
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Provveditori interregionali alle opere pubbliche, nella veste di funzionari delegati
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

STRUTTURA DI MISSIONE PER LA VALORIZZAZIONE DEGLI ANNIVERSARI NAZIONALI E DELLA DIMENSIONE PARTECIPATIVA DELLE NUOVE GENERAZIONI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La struttura 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.

La struttura non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La struttura non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La struttura non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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	**Contest per la selezione e valutazione delle iniziative finalizzate alla promozione del talento e della creatività giovanile ai fini della celebrazione dell'anniversario dei 150 anni di Roma Capitale d'Italia**
Programma di spesa di riferimento	1.3: Presidenza del Consiglio dei Ministri
Obiettivo principale dell'intervento	Approfondimento e racconto di Roma Capitale d'Italia, diffondendone la storia, il patrimonio sociale, artistico e culturale, le realtà e le dinamiche sociali, ponendo attenzione anche alle realtà periferiche, attraverso la produzione e la diffusione di iniziative che abbiano originali qualità narrative, creative, poetiche, esperienziali.

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Il contest, diretto a ragazze e ragazzi dai 18 ai 26 anni, ha previsto spese che potrebbero avere un impatto anche indiretto rispetto all'obiettivo di superare le diseguaglianze di genere
Beneficiari dell'intervento	Ragazze e ragazzi dai 18 ai 26 anni
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 216, piano di gestione 1
Impegni di spesa nel 2021	Euro 21.000,00 – La Commissione appositamente costituita ha esaminato i progetti pervenuti e ne ha premiato 3, attribuendo a ciascuno il premio di euro 7.000,00, come previsto dall'articolo 7 dell'Avviso pubblico del 20 luglio 2021 (https://anniversarinazionali.governo.it/it/bandi-e-trasparenza/bandi-e-avvisi-pubblici/avviso-pubblico-per-la-selezione-di-iniziative-finalizzate-alla-promozione-del-talento-e-della-creatività-giovanile-ai-fini-della-celebrazione-dell-anniversario-dei-150-anni-di-roma-capitale/)

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** X☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X☐ 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	**Commemorazione centenario traslazione del Milite Ignoto – Approvazione in data 7 luglio 2021 della Mozione n. 1-00452 presentata dall'on. Rizzo che ha impegnato il Governo tra l'altro "*a rafforzare il grado di consapevolezza, coinvolgimento e partecipazione dei giovani alla celebrazione della commemorazione del centenario della traslazione del Milite Ignoto nel sacello dell'Altare della Patria*"**
Programma di spesa di riferimento	1.3: Presidenza del Consiglio dei Ministri
Obiettivo principale dell'intervento	Realizzare un programma interventi ed iniziative finalizzate a promuovere i valori e il significato profondo dei personaggi, degli eventi e della memoria, rafforzando, anche mediante il ricorso alla digitalizzazione, alle nuove tecnologie, ai linguaggi contemporanei, alle piattaforme digitali e ai social media, il grado di consapevolezza, coinvolgimento e partecipazione delle giovani generazioni
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Il programma ha previsto una serie di trasferimenti ad imprese ed istituzioni le cui azioni sono state rivolte alla diffusione della memoria e della conoscenza del patrimonio storico e monumentale anche grazie al ricorso a progetti di semplificazione e digitalizzazione, offrendo alle nuove generazioni modalità di accesso e conoscenza delle storie e della storia di immediata fruizione
Beneficiari dell'intervento	L'intera cittadinanza, con particolare riferimento alle giovani generazioni
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 216, piano di gestione 1
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.010.906,18

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** **X ☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X** ☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.3 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 3	**"RISCOPRIRE L'EUROPA. CULTURA, CREATIVITÀ, LABORIOSITÀ" – Accordo sottoscritto ex articolo 15 legge n. 241/1990 e ss.mm.ii con la Città dell'Aquila – Norma di riferimento: art. 1, comma 614, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, modificato dall'art. 9-vicies semel, comma 3, del decreto legge 24 ottobre 2019, n. 123, convertito dalla legge 12 dicembre 2019, n. 156, che ha disposto che "*In occasione del decimo anniversario degli eventi sismici del 2009, è autorizzata la spesa di 1 milione di euro per l'anno 2019 per la realizzazione di un programma**

	speciale di iniziative culturali all'Aquila e nel territorio colpito dal terremoto. Una quota, pari a 700.000 euro, delle risorse di cui al primo periodo è trasferita, per l'anno 2019, al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri"
Programma di spesa di riferimento	1.3: Presidenza del Consiglio dei Ministri
Obiettivo principale dell'intervento	Promuovere la valorizzazione dei territori colpiti dal sisma del 2009, favorire lo sviluppo socio economico, culturale e turistico dei territori stessi, con l'obiettivo generale di raggiungere e coinvolgere le nuove generazioni e contribuire a frenare il declino demografico in corso nelle predette aree
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'iniziativa ha un impatto indiretto rispetto all'obiettivo di superare le diseguaglianze di genere, anche in termini di opportunità lavorative, riducendo il divario tra generazioni
Beneficiari dell'intervento	Tutta la cittadinanza afferente al territorio colpito dal sisma del 2009, con particolare attenzione alle nuove generazioni
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 267, piano gestionale 30 CAP MEF 2098
Impegni di spesa nel 2021	Euro 700.000,00

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** **X ☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X ☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X** ☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.4 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 4	Convenzione Milan Center for Food Law and Policy
Programma di spesa di riferimento	18.14 : Sostegno allo sviluppo sostenibile
Obiettivo principale dell'intervento	*Potenziare le attività volte alla realizzazione degli obiettivi che l'Italia si è impegnata a raggiungere nell'ambito dello sviluppo sostenibile e degli obiettivi indicati nel documento dell'Organizzazione delle Nazioni Unite «Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile», nonché per la realizzazione di eventi e iniziative ad essi collegati, a partire dalla candidatura dell'Italia a ospitare la 26° sessione della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, e in continuità con EXPO 2015 e con la Carta di Milano*
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'iniziativa potrebbe avere un impatto indiretto rispetto all'obiettivo di superare le diseguaglianze di genere, mitigando le diseguaglianze presenti nel contesto in cui operano
Beneficiari dell'intervento	Tutti i cittadini del territorio nazionale con ricadute anche a livello internazionale
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 204, piano gestionale 1 CAP MEF 2093
Impegni di spesa nel 2021	Euro 500.000,00

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** **X** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X** ☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Contenzioso – *Omissis***
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Oggetto del contenzioso con la *Omissis* è stato il ritiro del manufatto denominato *Omissis*, giacente presso lo stabilimento della società stessa e il pagamento, ex articolo 2041 del c.c., di euro 41.800, nonché dei relativi canoni di stoccaggio, quantificati in euro 700 mensili, decorrenti dal mese di novembre 2014 sino alla rimozione del manufatto, il tutto maggiorato di interessi *ex lege* e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo. Vista la disponibilità della controparte ad addivenire a una definizione transattiva della vertenza, la Struttura di Missione, previo nulla osta del Segretariato Generale e per il tramite della competente Avvocatura Distrettuale dello Stato di Brescia, ha sottoscritto atto di conciliazione, in favore della parte attrice, per un importo complessivo di euro 13.800,00 omnia, a saldo e stralcio di ogni eventuale, futura pretesa.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 13 aprile 2021, la Struttura di missione pone in essere i necessari adempimenti per la definizione delle attività residuali connesse alla ricorrenza del centocinquantenario dell'Unità d'Italia
Beneficiari dell'intervento o del servizio	*Omissis*
Impegni di spesa nel 2021	Euro 13.800,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 203, piano gestionale 1.Temporalmente limitato: 2021 CAP MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Contenzioso – *Omissis*
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Nell'ambito delle iniziative promosse e attuate dalla Struttura di missione per i 150 anni dell'Unità d'Italia è rientrata anche la realizzazione dell'Auditorium d'Isernia. A tal fine, nel 2012 è stata nominata la Commissione di collaudo tecnico amministrativo, di cui ha fatto parte *Omissis*, in qualità di membro. All'atto del pagamento del compenso spettante al suddetto, in sede di verifica presso l'Agenzia delle Entrate sono emerse inadempienze per un ammontare di euro 7.501,28. Ai sensi dell'art. 48 bis d.P.R. n. 602/1973, l'allora Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale e per la promozione di eventi sportivi di rilevanza nazionale e internazionale, ha segnalato la circostanza all'agente della riscossione competente per territorio, ai fini dell'esercizio dell'attività di riscossione delle somme iscritte a ruolo e, nel contempo, ha provveduto al pagamento, a favore dell'*Omissis*, del compenso professionale a lui spettante, dal cui ammontare è stata detratta la su indicata somma di € 7.501,28, riservandosi di liquidare tale ultimo importo, con successivo ordine di pagamento, secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Con successivo atto di pignoramento, l'Agenzia delle Entrate ha intimato alla Struttura di pagare la somma di euro 5.402,86, relativo a tre cartelle esattoriali, corrispondenti a somme non pagate dall'*Omissis*. Avverso le suddette cartelle esattoriali e il conseguente decreto di pignoramento, l'*Omissis* ha adito il Tribunale di Roma, che con sentenza n. 9613/2021, pubblicata il 29 maggio 2021, ha accertato e dichiarato la nullità derivata dell'atto di pignoramento presso terzi emesso e notificato da Equitalia servizi di riscossione s.p.a. nei confronti dell'*Omissis* e del terzo (*Omissis*) e di tutti gli atti successivi e conseguenti per nullità della notificazione delle cartelle esattoriali. Successivamente l'Agenzia delle Entrate ha inviato atto di rinuncia, ex art. 629 c.p.c., al più volte citato atto di pignoramento presso terzi notificato alla Struttura di missione. Previo nulla osta del Segretario Generale, la Struttura ha provveduto, pertanto, a liquidare in favore dell'*Omissis* la suddetta somma di euro 7.501,28.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 aprile 2021, la Struttura di missione pone in essere i necessari adempimenti per la definizione delle attività residuali connesse alla ricorrenza del centocinquantenario dell'Unità d'Italia.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	*Omissis*
Impegni di spesa nel 2021	Euro 7.501,28
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di	Capitolo 203, piano gestionale 1 limitato al 2021

bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAP MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Missioni istituzionali
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Liquidazione servizio di bigliettazione e spese di trasferte effettuate dal Personale della Struttura – Spese di Funzionamento
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 aprile 2021, la Struttura di missione ha la funzione di assicurare gli adempimenti necessari per la realizzazione e la valorizzazione dei programmi e degli interventi connessi alle celebrazioni degli anniversari di interesse nazionale
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Liquidazione servizi di biglietteria; Rimborso spese al Personale
Impegni di spesa nel 2021	Euro 11.094.91
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 212 Dal 2021 al 2023 CAP MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	*Omissis*
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Dipartimento per il personale

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Adesione all'Accordo Quadro con un solo operatore economico ai sensi dell'art. 54 comma 3, del D. Lgs n. 50/2016, avente ad oggetto i servizi di gestione integrata delle **trasferte di lavoro** per le Pubbliche Amministrazioni. Edizione 3	Capp. 108-139-272-306-334-339-376-442-490-537-521-577-600-140-501-781-824-228-791-838-425-437-250-248-212-518-147-750-689-979-202-601(SNA)-439-830 Capp. MEF 2010, 2120, 2157, 2185, 2134, 7446, 2179, 7441, 2133, 5217. Cap. di entrata PCM 810 - Entrate eventuali e diverse. Cap. di entrata PCM 814 - Somme provenienti dal Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di	☐ Sì

lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☑ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Adesione alla Convenzione CONSIP 8 per la fornitura del servizio sostitutivo di mensa – mediante **buoni pasto** – per il personale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 26 della legge 23.12.1999, n. 488, e dell'art. 58 della legge 23.12.2000, n. 388. CIG Lotto 8 - 73905445D7, CIG Lotto 13 - 739056030C, CIG Lotto 15 - 73905678D1	Capitolo 151 CAP MEF 2120	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☐ Sì ☑ NO
	Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Servizi di **formazione** per le aree tematiche varie. Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto semplificazioni n.76 del 16 luglio 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 120 del 11 settembre 2020, previa consultazione del mercato mediante preventivi di spesa, riguardante i servizi di formazione per le Aree tematiche varie.	Capitolo 163 CAP MEF 2120	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☐ Sì ☑ NO
	Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Servizi di **formazione** per l'area innovazione tecnologica. Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto semplificazioni n.76 del 16 luglio 2020, convertito con modificazioni dalla legge	Capitolo 163 CAP MEF 2120	

n. 120 dell'11 settembre 2020, previo invito a presentare preventivo di spesa, riguardante i servizi di formazione per l'Area innovazione tecnologica.		
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☑ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☐ Sì ☑ NO
	Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Servizi di **formazione** per l'area linguistica. Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto legge n.76 del 16 luglio 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 120 dell'11 settembre 2020, previa consultazione del mercato mediante preventivi di spesa, riguardante i servizi di formazione per Area linguistica.	Capitolo 163 CAP MEF 2120	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☑ NO

Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☑ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☑ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☐ Sì ☑ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI REGIONALI E AUTONOMIE

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Nel corso dell'esercizio finanziario 2021 non sono state attuate procedure di gare. E' stata attuata una procedura con affidamento diretto che concerne l'acquisto di giornali da parte del DARA	CAP 460 C.D.R. 7 CAP MEF 2120	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☒ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☒ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☒ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro	☐ Sì ☒ NO

rilasciata da enti accreditati)?	
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

DIPARTIMENTO PER I SERVIZI STRUMENTALI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.D.).

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 (N.D.).

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).

UFFICIO PER IL PROGRAMMA DI GOVERNO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Consorzio MIPA	CAP PCM 579/1 CAP MEF 2120	0
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
	Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	☐ Sì ☒ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	☐ Sì ☒ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☒ NO
	Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☐ Sì ☒ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

UFFICIO DEL CERIMONIALE DI STATO E PER LE ONORIFICENZE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

L'Ufficio 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.

L'Ufficio non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente ai contratti per l'acquisto di beni e servizi fuori MEPA non sono state applicate azioni per il divario di genere (*gender public procurement*).	CdR 1 – capitoli 118/120/121/122 CAP MEF 2120	----------
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		☐ Sì ☒ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		_____

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 del 2 agosto 2019 per il supporto tecnico e amministrativo per la realizzazione di azioni di formazione e informazione rivolte ai dipendenti pubblici e di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia
Obiettivo dell'intervento	Promuovere un'azione di informazione e formazione rivolta a tutti i dipendenti pubblici, anche attraverso il coinvolgimento delle amministrazioni, sul tema del contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere, insieme ad un'azione di rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle P.A. attraverso la costituzione di un apposito network nazionale secondo le indicazioni contenute nella Direttiva n. 2/2019 in materia di pari opportunità. Realizzazione di un portale dedicato.
Beneficiari dell'intervento	Amministrazioni pubbliche
Impegni di spesa nel 2021	Impegno pluriennale n. 12818/2019 per complessivi euro 400.000,00, di cui: - E.F. 2019: euro 80.000,00; - E.F. 2020: euro 240.000,00; - E.F. 2021: euro 80.000,00.

Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 0408, P.G. 1 Cap MEF 2120

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**

Se sì, illustrare brevemente:

Nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, previa intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata del medesimo giorno, è stato approvato il "*Piano strategico nazionale contro la violenza maschile sulle donne (2017-2020)*", il quale definisce la strategia complessiva per dare attuazione alla "*Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*" (Istanbul 11 maggio 2011) attraverso un percorso condiviso tra tutti gli attori istituzionali e non, coinvolti nella tematica, secondo una logica di partenariato e di definizione di politiche integrate.

L'intervento del DFP si inserisce nell'ambito dell'asse "*Assistenza e promozione*" delle azioni stabilite dalla Cabina di regia interministeriale sulla violenza maschile contro le donne, con l'assistenza del Comitato tecnico antiviolenza istituiti con Decreti del Segretario Generale, rispettivamente, del 25 settembre 2018 ed in data 25 ottobre 2018.

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Affidamento dei servizi assicurativi relativi ai beni ed alle attività del Dipartimento della protezione civile	Cap. MEF 2179 PG2 Cap. DPC 717, 734, 737	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		☐ Sì ☒ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Affidamento del servizio di consulenza e intermediazione assicurativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Protezione Civile per la durata di anni cinque.	Cap. MEF 2179 PG2 Cap. DPC 717	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		☐ Sì ☒ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Avviso di gara per la fornitura del servizio di trasporto di materiali di protezione civile	Cap. MEF 7446 Cap. DPC 757	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti		☐ Sì ☒ NO

(eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Affidamento del servizio triennale di supporto alla gestione della rete geodetica del DPC	Cap. MEF 7446 Cap. DPC 747	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		☐ Sì ☒ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

Bando di gara	**Capitoli/programmi di spesa**	**Fondi extra-bilancio**
Affidamento dei servizi di studio, ricerca e progettazione sul tema della disabilità in ambito di protezione civile.	Cap. MEF 2179 PG2 Cap. DPC 726	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì ☒ NO

Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	☐ Sì ☒ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	☐ Sì ☒ NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Potenziamento della flotta aerea**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Potenziamento della flotta aerea di Stato impiegata nella lotta attiva agli incendi boschivi (AIB) mediante sottoscrizione di accordi con le altre Amministrazioni dello Stato
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La lotta agli incendi boschivi rappresenta un prioritario obiettivo a tutela delle popolazioni e dell'ambiente con il coinvolgimento e concorso diretto delle varie strutture e componenti del Servizio Nazionale di protezione civile
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco Arma dei Carabinieri Comando Operativo di Vertice Interforze della Difesa
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.909.669,23
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. DPC 756 "Spese per attività di coordinamento della flotta di Stato anti incendio boschivo" Cap. MEF 7446
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o	Il servizio è affidato all'ente destinatario dell'Accordo

locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Mobilità del Dipartimento della Protezione Civile**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Trasferimento all'Aeronautica Militare degli aeromobili ad ala fissa e ad ala rotante di proprietà del Dipartimento e contestuale fornitura di un servizio di trasporto aereo a cura dell'Aeronautica Militare per le esigenze istituzionali del Dipartimento della protezione civile
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'Accordo garantisce le esigenze di mobilità del Dipartimento, assicurando con continuità e a titolo oneroso un servizio di trasporto con le proprie flotte P-180 e AW-139
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Aeronautica Militare
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.375.781,38
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. DPC 753 "Spese connesse alla gestione del servizio di trasporto aereo per le esigenze di mobilità del Dipartimento della protezione civile" Cap. MEF 2179
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Il servizio è affidato all'ente destinatario dell'Accordo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Gestione della Stazione Satellitare**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Accordo tra il Dipartimento della protezione civile ed il Comando Generale del Corpo della Capitaneria di Porto di Bari per la gestione della Stazione satellitare Cospas-Sarsat in Bari
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'Accordo garantisce la gestione della Stazione Satellitare (LUT/MCC) Italiana del Sistema internazionale Cospas-Sarsat deputata a fornire rapidamente dati di localizzazione di mezzi in pericolo alle squadre impegnate nelle operazioni SAR (Ricerca e Soccorso).
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Comando Generale del Corpo della Capitaneria di Porto di Bari
Impegni di spesa nel 2021	Euro 350.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. DPC 715 "Spese per la realizzazione di programmi, progetti e monitoraggi finalizzati ad attività di protezione civile ed alla sorveglianza tecnico-scientifica dei rischi naturali ed antropici" Cap. MEF 7446
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Il servizio è affidato all'ente destinatario dell'Accordo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Dipartimento per le pari opportunità

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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/
https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2021/Direttiva_DPO_2021.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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 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
Impegni di spesa nel 2021	Euro 15.064,44
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" e piano gestionale 30 "Riporto" 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)** **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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Percentuale donne nei CDA delle società pubbliche	28,8	-	28,8	-	29,7	-
Percentuale donne nei Collegi sindacali delle società pubbliche	33,7	-	34,7	-	33,5	-
Percentuale donne negli organi collegiali delle società pubbliche	32,8	-	33,1	-	32,8	-

aggiungere righe laddove necessario

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

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:

È 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:

È stata pubblicata in data 8 marzo 2021 la prima analisi ricognitiva sulla presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane e sull'attuazione della legge Golfo-Mosca (n. 120 del 2011) condotta da un apposito Osservatorio interistituzionale, cui partecipano il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la CONSOB e la Banca d'Italia.
http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/03/Testo-definitivo-8.3.21.pdf

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	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
Impegni di spesa nel 2021	Euro 6.500.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Riporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI presso il Ministero dello sviluppo economico - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2021 è pari a 43 milioni di euro.

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:

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	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".	13.828	-	26.422	-	16.090	-

aggiungere righe laddove necessario

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	Relazione sulla Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI – Dati al 31 dicembre 2021

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:

È 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:

È 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 incontri nel corso dei quali è stato rappresentato l'impatto in chiave di genere dell'intervento.

SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 3	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)
Impegni di spesa nel 2021	Euro 50.301,87 su fondi di bilancio Euro 78.660,03 su fondi extra bilancio
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie Conto di contabilità speciale del DPO Fondi propri dei partner di progetto

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:

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Donne a cui è stata erogata la formazione specifica selezionate per esperimento controfattuale	413	-	-	-	-	-
Donne (con partner occupate prima dellìemergenza Covid) che hanno risposto ad un questionario volto a misurare l'effetto del COVID-19 sulla situazione lavorativa, ruoli domestici e cura dei figli delle donne italiane	-	-	520	-	-	-

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
Donne (con partner occupate prima dell'emergenza Covid) che hanno risposto ad un questionario volto a misurare l'effetto del COVID-19 sulla situazione lavorativa, ruoli domestici e cura dei figli delle donne italiane	Elaborazione a cura del team Clear sotto la direzione scientifica del Collegio Carlo Alberto di Torino

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:

È 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:

È 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. Nel corso del 2021 (28 maggio) si è svolto un *webinar* per la restituzione dei risultati finali del progetto e la realizzazione di una campagna informativa sul tema.

SCHEDA INTERVENTO B.4/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 4	"STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro
Obiettivo dell'intervento	Con l'obiettivo di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva è stato pubblicato l'Avviso *"STEM2020": percorsi educativi nelle materie del futuro,* per il finanziamento di progetti volti a realizzare attività di carattere educativo nelle materie STEM. Le competenze nelle materie STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics) rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese. Pertanto, al fine di incoraggiarne lo studio, in particolar modo da parte delle bambine e delle ragazze, incentivando al contempo la ripresa delle attività educative, fortemente limitate nel corso delle prime fasi dell'emergenza sanitaria da COVID-19, il Dipartimento per le pari opportunità (anche sulla base dei positivi risultati degli Avvisi del 19 dicembre 2016 e del 30 gennaio 2018 "In estate si imparano le STEM"), ha inteso realizzare una nuova offerta di percorsi di approfondimento rivolti a bambine/i e ragazze/i, dell'età compresa dai 4 ai 19 anni, sulle seguenti materie: matematica, cultura scientifica e tecnologica, finanziaria, informatica e coding. Lo scopo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica. Nel corso del 2021 sono continuate le attività di carattere amministrativo-contabile volte a erogare i finanziamenti ai beneficiari. Nel contempo a seguito della decisione dell'autorità politica di assegnare ulteriori risorse (pari a 4 milioni) sul medesimo Avviso Stem2020 sono stati avviati i lavori del Comitato ex art. 8 del medesimo Avviso riguardante i progetti pervenuti. L'elenco finale dei nuovi beneficiari è stato definito nel 2022.

Beneficiari dell'intervento	Studentesse e studenti dell'età compresa dai 4 ai 19 anni (scuola per l'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo grado, scuola secondaria di secondo grado) per il 60% studentesse
Impegni di spesa nel 2021	
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "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)** 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:

Enti locali o altri enti pubblici territoriali in forma singola o associata; scuole pubbliche e parificate di ogni ordine e grado, in forma singola o associata; servizi educativi per l'infanzia e scuole dell'infanzia statali e paritarie ai sensi del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65 in forma singola o associata; Università pubbliche o private in forma singola o associata.

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☒ Altro, specificare:

Organizzazioni senza scopo di lucro nella forma di Enti del Terzo settore ai sensi dell'articolo 4, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117, imprese sociali, ed enti ecclesiastici in forma singola o associata.

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.5/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 5	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)
Impegni di spesa nel 2021	Euro 522.015,84
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", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" <u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del cap. 496, piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la

	violenza alle donne" e piano gestionale 30 "Riporto" 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)** **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:

Differenza Donna – Associazione di donne contro la violenza alle donne Onlus

Lascaux per la parte informatica a supporto della gestione del servizio 1522

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

Richieste di aiuto per violenza	6.318	165	11.300	353	11.489	306
Richieste di aiuto per stalking	832	65	1.215	127	1.367	145

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Richieste di aiuto per violenza	Relazioni trimestrali del gestore del servizio 1522
Richieste di aiuto 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**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.6/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 6	Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2021 , 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)
Impegni di spesa nel 2021	Euro 29.999.999,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità

	e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496, piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e piano gestionale 30 "Riporto" 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:

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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

SCHEDA INTERVENTO B.7/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 7	Avviso per il finanziamento di interventi urgenti per il sostegno alle misure adottate dalle Case rifugio e dai Centri Anti violenza in relazione all'emergenza sanitaria da COVID 19
Obiettivo dell'intervento	Fornire ai soggetti titolari di centri antiviolenza e case rifugio nuovi strumenti per continuare a garantire il sistema di accoglienza e di alloggio delle vittime di violenza in condizioni di sicurezza sanitaria
Beneficiari dell'intervento	Tutte le vittime di violenza che hanno trovato supporto o accoglienza in centri antiviolenza o case rifugio
Impegni di spesa nel 2021	Euro 610.109,73
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", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496, piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e piano gestionale 30 "Riporto" 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)** **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:

Enti del terzo settore

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.8/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 8	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)
Impegni di spesa nel 2021	Euro 16.788.288,44
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", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" 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 (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio , di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero

	alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

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:

Soggetti privati iscritti, nell'apposita sezione del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati, di cui all'articolo 52, comma 1, lettera *b)*, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**		
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Transessuali**
Vittime di tratta in protezione	1.728	225	1.668	332	1.442	406	57

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**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.9/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 9	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
Impegni di spesa nel 2021	Euro 453.137,61
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"

	Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio , di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**		
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Transessuali**

Nuove prese in carico dei progetti	597	119	510	152	484	202	20

aggiungere righe laddove necessario

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 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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.10/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 10	Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza
Obiettivo dell'intervento	Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Rilancio" (art. 105 bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e con lo scopo di «favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà». Nel corso del 2021 sono continuate le attività per la definizione del nuovo DPCM di riparto delle risorse dedicate al reddito di libertà il cui procedimento si è concluso nel 2022 comprendendo le risorse riferite al biennio 2021-2022.
Beneficiari dell'intervento	Donne inserite in un percorso di fuoriuscita dalla violenza e in un particolare stato di bisogno
Impegni di spesa nel 2021	Euro -
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"

	Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 4 "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

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:

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

☐ 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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Numero minimo di potenziali beneficiarie	-	-	625	-	599	-

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**

Numero minimo di potenziali beneficiarie	Report fornito da INPS http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/RDL_Report_2332022.pdf

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.11/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 11	Ripartizione del Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi
Obiettivo dell'intervento	Con decreto del 16 dicembre 2020 del Ministro per le pari opportunità e la famiglia sono stati stabiliti i criteri e le modalità di riparto del Fondo volto al finanziamento di corsi di formazione, mediante un avviso pubblico a cura del Dipartimento per le pari opportunità. L'intervento è finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico. Nel corso del 2021 sono proseguite le attività istruttorie volte alla definizione del testo dell'Avviso per la selezione dei progetti volti alla formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi vale a dire di coloro che svolgono attività nell'ambito domestico, in via prioritaria delle donne, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte e iscritti all'assicurazione obbligatoria di cui all'articolo 7 della legge 3 dicembre 1999, n. 493, con particolare riguardo all'acquisizione di competenze digitali, funzionali all'inserimento lavorativo e alla valorizzazione delle attività di cura. L'Avviso è stato pubblicato in data 15 dicembre 2021 (con termine 31 marzo 2022)
Beneficiari dell'intervento	Casalinghe e casalinghi iscritti all'assicurazione obbligatoria dell'Inail

Impegni di spesa nel 2021	Euro -
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Cap. 2089 "Somme da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il Fondo per la formazione personale delle casalinghe" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 5 "Somme destinate al Fondo per la formazione delle casalinghe" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.12/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 12	Avviso pubblico per gli interventi volti al recupero degli uomini autori di violenza
Obiettivo dell'intervento	Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza. Per la prima annualità, l'Avviso ha carattere sperimentale ed è volto al rafforzamento di programmi di intervento di carattere preventivo e di trattamento per uomini già autori di violenza o potenziali tali, anche al fine di prevenire l'eventuale recidiva, per favorire l'adozione di comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali. Per la seconda annualità sono proseguite le attività da parte della Commissione istituita ai sensi dell'Avviso pubblicato in data 23 dicembre 2020 per la selezione dei progetti presentati entro il termine del 20 aprile 2021 da parte delle regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.
Beneficiari dell'intervento	Centri di riabilitazione per uomini maltrattanti.
Impegni di spesa nel 2021	

Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Stanziamenti provenienti da: Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 5 "Somme destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.13/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 13	Progetto Microcredito di Libertà – Accordi con ENM e Caritas
Obiettivo dell'intervento	In data 3 dicembre 2020 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federcasse), l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, per l'avvio del progetto "Microcredito di libertà". Si tratta di una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione anche economica accedendo al microcredito d'impresa o al microcredito sociale. Per l'intervento, è prevista la creazione di un Fondo ad hoc, della consistenza di 3 milioni di euro a valere sul bilancio della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità. In data 10 novembre 2021 è stato stipulato, tra il Dipartimento e l'Ente Nazionale per il Microcredito, un Accordo di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 per l'attuazione del Protocollo d'intesa per il Microcredito di libertà per l'emancipazione delle donne che hanno subito violenza sottoscritto in data 3 dicembre 2020. Il valore dell'Accordo, per la durata di tre anni, è di euro 977.839,00, di cui euro

	510.774,00 a carico del Dipartimento ed euro 467.065,00 a carico di ENM.
Beneficiari dell'intervento	Donne vittime di violenza
Impegni di spesa nel 2021	Euro 153.232,20 (quota a carico del bilancio per la prima annualità)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" 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" piano gestionale 30 "Riporto" 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)** **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:

Ente nazionale per il microcredito (ENM)

☐ 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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.14/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 14	Attività destinate alla stesura della Strategia Nazionale per la parità di genere
Obiettivo dell'intervento	Nel corso della Conferenza sulla parità di genere dell'8 marzo 2021, presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia e alla presenza di ministri, rappresentanti di istituzioni e dell'associazionismo di settore, è stata annunciata la proposta di presentare la prima Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026 nel corso del 2021, ovvero il primo documento strategico in Italia dedicato alla parità di genere, in linea con la Comunicazione recante "Strategia sulla parità di genere 2020-2025" dell'Unione europea di marzo 2020. Per addivenire alla definizione della Strategia nazionale si è ritenuto necessario

	coinvolgere, tramite un'attività di consultazione, tutti gli attori: governo, enti territoriali, istituzioni e società civile. All'esito dei lavori dei Tavoli, è stata elaborata una prima bozza di Strategia sulla parità di genere articolata su 5 ambiti. Accanto gli ambiti prioritari, sono state indentificate una serie di misure trasversali, abilitanti rispetto all'intera Strategia e misure concernenti le cinque priorità strategiche. Successivamente a predetta fase di consultazione con il mondo associativo, e nella prospettiva di sottoporre il documento strategico all'approvazione del Consiglio dei ministri, sono organizzati due incontri, presieduti dall'Autorità politica. Sulla base dei contributi pervenuti, si è proceduto alla stesura finale della Strategia per la parità di genere 2021-2026 che è stata oggetto di informativa da parte della Ministra per le pari opportunità in data 5 agosto 2021 sia in Conferenza Unificata che al Consiglio dei Ministri. Per la stesura e il coordinamento della documentazione pervenuta ci si è avvalsi di un servizio di supporto tecnico da parte di una società specializzata.
Beneficiari dell'intervento	Il piano strategico è diretto in prevalenza alle donne nonché agli uomini nelle diverse dimensioni della vita e a tutti i livelli, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale
Impegni di spesa nel 2021	Euro 97.526,80
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 493, piano gestionale 1 "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)** **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**

Se sì, illustrare brevemente:

La società incaricata, nel coordinare e istruire il documento iniziale, ha realizzato un'analisi di contesto della situazione italiana in relazione alla parità di genere utilizzando diverse fonti di dati e statistiche, tra cui il Gender equality index elaborato dall'EIGE: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/IT

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.15/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 15	Progetto "G20 CEO4empower"
Obiettivo dell'intervento	Progetto finalizzato ad assicurare lo sviluppo dell'iniziativa "*Empower",* dedicata alla promozione della leadership femminile nelle imprese dei Paesi del G20, nel corso del 2021 nell'ambito della Presidenza italiana del G20 al fine di assicurare l'organizzazione delle previste riunioni ed eventi di alto livello, la predisposizione di documentazione e ricerche, la costituzione e rafforzamento della rete degli "*Advocates*", chiamati a promuovere la *leadership* femminile nel settore delle imprese nei 20 Paesi.
Beneficiari dell'intervento	Donne impiegate nel settore privato del 20 Paesi del G20
Impegni di spesa nel 2021	Euro 87.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 493 pg 1 Capitolo MEF 2108

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere x☐ limitato, fino al **(specificare anno)** **2022**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

x☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ x Altro, specificare:

Associazione Valore D

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** x☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** x☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.16/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 16	Conferenza ministeriale G20 sull'empowerment femminile

Obiettivo dell'intervento	Organizzazione della prima Conferenza ministeriale G20 sull'empowerment femminile del 26 agosto 2021 di Santa Margherita Ligure con l'obiettivo di realizzare un confronto tra i Ministri responsabili per le pari opportunità dei Paesi G20, rappresentati della società civile e del mondo delle imprese per definire un'agenda trasformativa globale sull'empowerment femminile
Beneficiari dell'intervento	Donne e ragazze dei Paesi G20
Impegni di spesa nel 2021	Euro 73.200,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 493 pg 1 Capitolo MEF 2108

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere

x☐ limitato, fino al **(specificare anno)** **2021**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

x☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ x Altro, specificare:

The European House – Ambrosetti S.p.A.

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** **x☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** x☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da

eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Piano nazionale per la riqualificazione sociale e culturale delle aree urbane degradate. Articolo 1, commi da 431 a 434, della legge 23 dicembre 2014, n. 190
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Interventi diretti alla riduzione di fenomeni di marginalizzazione e degrado sociale, nonché al miglioramento della qualità del decoro urbano e del tessuto sociale e ambientale. Sottoscrizione di convenzioni con le amministrazioni comunali per la regolamentazione della concessione del finanziamento.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli interventi diretti alla riduzione di fenomeni di marginalizzazione e degrado sociale sono, tra l'altro, finalizzati alla riqualificazione, potenziamento e adeguamento di beni pubblici e privati e/o all'attivazione di servizi volti ad assicurare la protezione e l'accoglienza di adulti e minori vittime di violenza, tratta, sfruttamento e abusi sessuali. Finalità, queste ultime, che caratterizzano l'azione amministrativa del Dipartimento per le pari opportunità.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Amministrazioni comunali
Impegni di spesa nel 2021	Euro 79.400.070,13
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei ministri, Centro di responsabilità n. 8, il capitolo di spesa 494 rubricato "Fondo per l'attuazione del Piano nazionale per la riqualificazione sociale e culturale delle aree urbane degradate" Capitolo MEF 2099
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Amministrazioni comunali
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	In corso di definizione

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Avviso per il finanziamento di progetti relativi alla costituzione di centri contro le discriminazioni e case di accoglienza per persone LGBT, in attuazione dell'art.

	105-quater, come modificato dall'art. 38-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	In attuazione di quanto disposto dal Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 17 dicembre 2020, l'UNAR in data 10 marzo 2021 ha pubblicato un "Avviso pubblico per la selezione di progetti finalizzati alla costituzione di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere" con la finalità di fornire una tutela concreta alle persone LGBT vittime di violenza e discriminazione o in situazione di vulnerabilità.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	I dati relativi alla discriminazione e alla violenza nei confronti delle persone LGBTI+ mettono in evidenza la necessità di mettere in campo azioni ad hoc e strumenti adeguati per prevenire e contrastare il fenomeno, favorendone l'emersione. La pandemia ha contribuito ad esacerbare il contesto, provocando un aumento di violenze in famiglia e un conseguente incremento di richieste, soprattutto da parte di persone giovani, di aiuto. L'UNAR, in qualità di equality body italiano e sulla base della Direttiva Ministeriale per l'anno 2021, ha pertanto provveduto ad operare sulla base di quanto previsto nell'art. 105-quater, come modificato dall'art. 38-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126).
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Persone vittime di discriminazione o violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere, nonché quelle che si trovino in condizioni di vulnerabilità legata all'orientamento sessuale e/o all'identità di genere in ragione del contesto sociale e familiare di riferimento, indipendentemente dal luogo di residenza.
Impegni di spesa nel 2021	Impegni nel 2021 pari a zero Utilizzati 4 mln Euro impegnati nel 2020
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 527 CdR 8 "Pari Opportunità" Capitolo MEF 2108
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'Avviso è stato gestito direttamente dall'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica. L'attuazione dell'intervento e l'erogazione del servizio sono stati affidati ad enti locali in forma singola o associata, anche con riferimento agli enti territoriali e ad associazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto dei soggetti destinatari.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Nella fase di preparazione dell'Avviso, è stato coinvolto per una consultazione il Tavolo di consultazione permanente per la tutela dei diritti LGBTI+. Il Tavolo è il principale strumento di confronto e dialogo con la società civile. È un organo consultivo

	istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 13 maggio 2020, che lo presiede. È composto da 66 associazioni di settore che hanno risposto ad un Avviso di manifestazione di interesse. Il Tavolo è un organismo partecipativo finalizzato all'elaborazione di proposte ed azioni per contrastare le discriminazioni e promuovere un clima di rispetto della dignità delle persone LGBTI+ e la cultura delle differenze. Opera mediante sessioni plenarie, convocate e presiedute dall'Autorità Politica, e gruppi di lavoro tematici coordinati dall'UNAR. Possono partecipare ai lavori del Tavolo, qualora si ravvisi la necessità, esperti e rappresentanti di altre associazioni, con specifiche competenze nelle tematiche relative al contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBTI+. La consultazione ha prodotto una condivisione delle finalità e degli strumenti che successivamente sono stati tradotti nel testo dell'Avviso. Questa attività ha consentito l'emersione delle reali necessità evitando interventi "dall'alto".
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N. di progetti realizzati: 37

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Settimana di azione contro il razzismo La realizzazione di attività di prevenzione dei comportamenti discriminatori e di promozione della parità di trattamento è prevista dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 215/2003.
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Nell'ambito della ricorrenza della Giornata mondiale per l'eliminazione delle discriminazioni razziali che si celebra il 21 marzo, l'UNAR indice ogni anno la Settimana di azione contro il razzismo, con l'obiettivo di coinvolgere l'intera opinione pubblica e promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione volte a favorire una cultura di valori positivi per contrastare le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni attraverso attività educative, culturali, artistiche e sportive. In particolare, la Settimana è animata in tutto il territorio nazionale da numerose attività previste nell'ambito dei progetti vincitori dell'Avviso rivolto alle associazioni e agli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni ed alla promozione della parità di trattamento, iscritti al Registro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003, finalizzate alla promozione di azioni di sensibilizzazione sulle tematiche del razzismo, dell'intolleranza e della xenofobia, anche con riguardo alla discriminazione multipla, declinate negli ambiti dello sport, dell'arte e della cultura. Tutte le iniziative di sensibilizzazione sono diffuse principalmente attraverso internet, i social network e

	vari strumenti di comunicazione (ad es. spot istituzionali), che si confermano veicoli essenziali soprattutto per il coinvolgimento dei più giovani, come il profilo No a tutti i razzismi su Facebook (https://it-it.facebook.com/norazzismi), il sito www.unar.it, i canali Twitter @unar_norazzismi e Instagram #unar.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La Settimana di azione contro il razzismo costituisce una campagna informativa di grande valore simbolico ed un utile contributo allo sviluppo di una cultura civica attiva e partecipata per il contrasto alle discriminazioni etnico-razziali e multiple. Inoltre, rappresenta per le istituzioni coinvolte e per le associazioni del settore un'occasione importante per mettere in campo e condividere tutto il lavoro e l'impegno svolto per la prevenzione e la lotta al razzismo.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Cittadinanza tutta, in particolare il mondo dell'associazionismo, della scuola, dell'università, della cultura e dello sport.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 346.968,07
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 537 - "Spese per il funzionamento dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica", Centro di Responsabilità 8 del Bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Cap. entrata PCM 814 - Somme provenienti dal Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Associazioni ed enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni ed alla promozione della parità di trattamento, iscritti al Registro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003, aggiudicatari dell'Avviso pubblico.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	L'attuazione dei progetti di sensibilizzazione destinata alla cittadinanza ha coinvolto numerose realtà territoriali, sia per quanto riguarda il livello istituzionale (Enti locali, Scuole, Università ecc.) sia la società civile e gli stakeholders. Oltre ad eventi di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni etnico-razziali e multiple, sono stati realizzati materiali informativi, kit didattici, pubblicazioni, prodotti multimediali. Ciò ha contribuito a creare una maggiore consapevolezza nelle realtà locali sul tema del razzismo e sugli strumenti di tutela.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Indicatore: N. di progetti realizzati: 38

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 Generale dello Stato e Guardia di Finanza (GDF)

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	SI *(DAG)*
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 (*)**	SI *(DAG)*
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido ([1])(*DAG*)**	Cap. 1234 Pg 1	113.994,85			
I.4.1	**Asilo nido (*GDF*)**	Cap. 4273 Pg 8	3.380,00			Il servizio è affidato in concessione a terzi ed è inserito all'interno di un organismo di protezione sociale.
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola** *(DAG)*	Cap. 4230	36.000,00			Il servizio è affidato in concessione a terzi ed è inserito all'interno di un

		Pg 8				organismo di protezione sociale.
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione** *(DAG)*	Cap. 1234 Pg 2	9.020,00			
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**					

([1]) In merito al punto I.4.1 il DAG precisa che la spesa è relativa al periodo gennaio-dicembre 2021;

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	<u>*Dipartimento dell'Amministrazione Generale*</u> Nell'ambito delle iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il MEF ha proseguito nel garantire il servizio di asilo nido aziendale "Super*Mini*Mef", svolto nei locali appositamente adibiti presso il Palazzo delle Finanze in Roma, Via XX settembre n. 97, e gestito dalla società concessionaria del servizio. L'accesso al nido è sempre destinato ai bambini, figli ovvero nipoti del personale MEF, nonché ai figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate - 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. Il difficile periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, ha potenziato la valenza dell'iniziativa e dello strumento di conciliazione adottato dall'Amministrazione che, con energia, ha garantito l'erogazione del servizio e la continuità didattica per gli utenti, adottando con il gestore tutte le misure idonee per lo svolgimento dell'attività in sicurezza. Nell'annualità 2021 (anno educativo 2020/2021), infatti, il servizio educativo Super*Mini*Mef è stato erogato in presenza, in linea e nel rispetto di quanto

		previsto dalle Linee guida nazionali nonché dalle Linee guida della Regione Lazio (Bollettino regionale n. 99 del 10 agosto 2020, "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019. Aggiornamento delle Linee Guida inerenti la riapertura delle attività economiche, produttive e sociali. Ordinanza ai sensi dell'articolo 32, comma 3 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica"). In particolare, il servizio è stato erogato, fino al termine dell'anno educativo 2020/2021, adottando un modello organizzativo in "bolle", che si sostanzia nella suddivisione dei bambini in piccoli gruppi, con assegnazione di educatrici in via continuativa e definizione di precisi orari di ingresso e ritiro degli stessi, al fine di assicurare la massima sicurezza e evitare assembramenti. A partire da settembre 2021 (anno educativo 2021/2022), invece, il servizio è stato riattivato adottando il modello organizzativo in sezioni, in linea con l'evoluzione della situazione epidemiologica e con i nuovi provvedimenti, con particolare riguardo alla circolare della Regione Lazio del 02 luglio 2021, la quale ha sospeso per l'anno educativo in parola l'adozione del sistema a bolle previsto al punto 6 delle "Linee guida per i servizi educativi per l'infanzia", nonché all'art.1 della l. n. 133 del 24 settembre 2021 recante " Disposizioni urgenti per l'anno scolastico 2021/2022 e misure per prevenire il contagio da SARS-CoV-2 nelle istituzioni educative, scolastiche e universitarie", il quale ha previsto lo svolgimento in presenza dei servizi educativi per l'anno scolastico 2021/2022 al fine di assicurare il valore della scuola come comunità' e di tutelare la sfera sociale e psico-affettiva della popolazione scolastica, indicando altresì le misure minime di sicurezza da adottare. Il servizio è stato svolto nel rispetto di tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa vigente. Nella mensilità di settembre 2021, per l'anno educativo 2021/2022, risultavano iscritti 34 bambini. *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**	*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 2020 ha trovato copertura finanziaria con fondi del capitolo 4230/09), 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).
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale*

	conciliazione	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 2021, con un impegno pari ad euro 10.000,00 a valere sul capitolo 1234/02, utilizzati per le n. 13 istanze pervenute.
I.5.5	**Lavoro agile**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* L'applicazione del lavoro agile al Ministero dell'economia e delle finanze ha riguardato anche l'annualità 2021. In attuazione del quadro normativo vigente, questa amministrazione, all'esito di una complessa attività di analisi interna avviata nel mese di dicembre 2020, ha adottato con D.M. del 10 febbraio 2021, il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA), inserito quale sezione del Piano della performance del Ministero dell'economia e delle finanze relativo al triennio 2021-2023. Il POLA del Ministero dell'economia e delle finanze ha inteso promuovere un modello organizzativo di sviluppo e consolidamento del lavoro agile, al fine di valorizzare una cultura organizzativa di tipo result-based con una maggiore responsabilizzazione del personale e del management. Nel corso del 2021, persistendo l'emergenza epidemiologica da Covid-19, l'amministrazione ha definito e aggiornato costantemente la disciplina interna in materia di lavoro agile, in coerenza con il quadro normativo vigente, anche con riferimento al personale in condizione di fragilità.
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 2019-2021:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti (*)**	18 ([1])	17 ([2])	14 ([3])	14 ([4])	15 ([5])	18 ([6])
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	106	51	50	28	N.D.	N.D.
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**						
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	5	5	7	5	10	3
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

(*) Per gli Asilo nido l'amministrazione evidenzia che si fa riferimento agli elenchi degli iscritti relativi al mese di settembre 2021.

([1]) di cui 9 MEF 4 Banca Italia 5 Altro

([2]) di cui 5 MEF 10 Banca d'Italia 2 altro

([3]) di cui 5 MEF 6 Banca Italia 3 Altro

([4]) di cui 4 MEF 8 Banca Italia 2 Altro

([5]) di cui 5 MEF 7 Banca Italia 3 Altro

([6]) di cui 8 MEF 7 Banca Italia 3 Altro

Guardia di finanza

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti (*)**	6	11	10	5	6	11
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	6	106	1	80	8	125
I.6.3	**Telelavoro: numero di**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

	dipendenti coinvolti						
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.

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, Avvocatura Generale dello Stato e Guardia di finanza

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	5.417	4.456	5.037	4.189	4.760	3.954
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	603	158	447	140	386	119
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	478	516	415	448	413	410
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	67	19	47	12	31	11

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura Generale dello Stato

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	565	570	601	603	600	572
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	3	1	1	0	1	1
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	65	39	69	43	65	41
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	1	0

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	96	91	68
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	2	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale.

Avvocatura Generale dello Stato

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	2	6	5

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 presenze Diapason e documenti cartacei

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

<u>Dipartimento dell'Amministrazione Generale</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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

In attuazione del decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, ha ripristinato la prestazione in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, e del DM del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, che ha disciplinato le modalità di rientro in presenza dei dipendenti pubblici, con nota della Capo Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi prot. n. 123478 del 29 ottobre 2021 sono state fornite nuove indicazioni operative per l'accesso al lavoro agile per tutte le Strutture centrali e territoriali del Ministero dell'economia e finanze, sia con riferimento all'ambito di applicazione sia all'articolazione e modalità di esecuzione della prestazione in modalità agile. Le politiche adottate hanno consentito ai dipendenti di programmare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile fino a 8 gg./mese e, in casi particolari standardizzati a monte, fino a 10 gg./mese.

In linea con l'evolversi del quadro normativo, tali indicazioni sono state dapprima integrate con nota prot. n. 136928 del 29 novembre 2021, e successivamente aggiornate con nota prot. 149316 del 30 dicembre 2021, che ne ha esteso l'efficacia fino al termine dello stato di emergenza, prorogato al 31 marzo 2022 dal D.L. n. 221 del 24 dicembre 2021.

Nel corso dell'anno, al fine di consentire una più semplice gestione dell'accesso al lavoro agile e in funzione dell'obiettivo di creare un sistema informatizzato di monitoraggio, è stata progettata e implementata una piattaforma dedicata.

In parallelo all'adozione delle misure organizzative interne, l'Amministrazione ha continuato a promuovere momenti formativi, anche mediante webinar interattivi, al fine di supportare il personale nell'applicazione del lavoro agile.

Inoltre, è stata disciplinata, per il personale in condizione di fragilità, la possibilità di espletare di norma l'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diverse mansioni ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale da remoto,

delineando specificatamente la procedura di accesso e di riconoscimento della suddetta condizione.

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. 3 corsi "Il POLA - Istruzioni operative su come elaborare il nuovo Piano Organizzativo del Lavoro Agile" cui hanno partecipato complessivamente 178 dipendenti MEF fruendo ciascuno di 3 ore di formazione;
* N. 3 corsi "Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive" cui hanno partecipato complessivamente 31 dipendenti MEF fruendo di 7 ore di formazione ciascuno;
*N. 1 corso "Indicazioni operative sul lavoro agile e ricadute organizzative alla luce della recente normativa" cui hanno partecipato complessivamente 317 dipendenti MEF fruendo di 2 ore di formazione ciascuno;
*N. 2 corsi "L'evoluzione del lavoro agile: istruzioni per l'uso" cui hanno partecipato complessivamente 61 dipendenti MEF (8 ore di formazione per discente);
* N. 4 corsi relativi al "Programma Smartaplab" organizzati da SNA/SDA Bocconi cui hanno partecipato complessivamente 48 dipendenti MEF (4 ore di formazione per discente);
* N. 1 corso "Smart leadership. La remote leadership ai tempi del lavoro a distanza" cui hanno partecipato 12 dipendenti MEF (13 ore di formazione per ciascuno);

In sintesi: 14 corsi, 647 partecipanti, 2.221 ore erogate (3,43 ore per dipendente)

■ 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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	Tutto il personale che espleta attività che possono essere svolte in modalità agile (cfr. Determina prot. n. 103781 del 14 ottobre 2020). In media oltre il 90% del personale ha usufruito di lavoro agile.	N.D.	N.D.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 <u>ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19</u>:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	189	191
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	3.485	2.628
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	54,7	54,4
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**	189	191
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	3.485	2.628

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativo dedicato di gestione istanze di acceso al lavoro agile.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (<u>sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19</u>):

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

A novembre 2021 l'Amministrazione ha partecipato ad una *survey*, nell'ambito di un progetto promosso dal DPO PCM, finalizzata a raccogliere informazioni e riflessioni sullo svolgimento e l'evoluzione del lavoro agile presso le pubbliche amministrazioni quale strumento rilevante di innovazione organizzativa, conciliazione vita/lavoro, cambiamento organizzativo e culturale, con lo scopo di identificare possibili linee di azione per l'evoluzione di questa modalità lavorativa.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

In linea con quanto previsto, da ultimo, dalla nota prot. n. 123478 del 29 ottobre 2021 il personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile ha rendicontato l'attività svolta al/alla responsabile dell'Unità organizzativa trasmettendo, anche mediante *e-mail*, dei *report* periodici, con cadenza settimanale, quindicinale, mensile o con altra periodicità che hanno dato evidenza dei risultati raggiunti in linea con gli obiettivi assegnati.
È stato, inoltre, svolto un controllo diffuso sul rispetto del criterio di prevalenza della prestazione lavorativa in presenza, di cui al D.M. del Ministro per la p.a. del 15 ottobre 2021.
Nel corso del 2021, inoltre, l'Amministrazione ha svolto delle attività di monitoraggio sull'applicazione dell'istituto del lavoro agile al fine di dare riscontro a richieste istituzionali provenienti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
In particolare, a novembre 2021, l'Amministrazione ha fornito riscontro ad un'indagine rapida sul rientro in presenza del personale delle pubbliche amministrazioni a seguito dell'emanazione del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, avente come obiettivo, oltre quello di monitorare lo stato di attuazione delle disposizioni normative, anche approfondire le scelte organizzative e le soluzioni operative messe in campo in materia di lavoro agile.

Avvocatura Generale 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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Al riguardo, l'Avvocatura Generale dello Stato non fornisce tale informazione.

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:	8

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	0	0	0

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	0	0
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	0	0
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	0	0
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	0	0

I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Al riguardo, l'Avvocatura Generale dello Stato 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 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'Avvocatura Generale dello Stato 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 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'Avvocatura Generale dello Stato 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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

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.

Al riguardo, la Guardia di finanza non fornisce ulteriori informazioni.

Congedo di maternità e paternità

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	5.592	5.166	7.212
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	5	0	9

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura Generale dello Stato

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	357	726	784
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 Diapason e documenti cartacei

Guardia di finanza

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	36.094	41.424	47.232
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	381	234	277

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					
	2019		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	216	116	121	67	102	56
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	4.377	1.618	1.636	418	1.986	492

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale"

Avvocatura Generale dello Stato

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	14	4	23	9	12	2
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	449	133	498	161	218	53

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					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	352	3.748	414	3.978	450	4.191
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	5.903	35.357	6.478	38.069	6.922	42.144

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.18. Con riferimento al 2021, 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**

Avvocatura Generale dello Stato

I.18. Con riferimento al 2021, 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 2021, 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 dei militari della Guardia di Finanza rappresenta un concetto chiave cui il Corpo riserva, da sempre, particolare interesse, 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. 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 settori economico-giuridici di interesse attraverso l'adozione di uno specifico *piano di formazione* che prevede lo svolgimento di numerosi corsi "di aggiornamento professionale" e "informativi", fruibili durante l'anno sia in aula "virtuale", sia in modalità *e-learning*, sia in presenza, da parte dei militari all'uopo individuati. Tenuto conto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha interessato anche l'e.f. 2021, l'attività corsistica di cui trattasi si è svolta in via prioritaria "a distanza" o in "aule virtuali" e, in via residuale, in presenza.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.19. Con riferimento al 2021, 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:

Il MEF è impegnato a promuovere azioni volte a garantire la parità e la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne all'interno della propria Amministrazione individuando, in stretta collaborazione con il CUG, iniziative e interventi mirati e concreti volti alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione e/o violenza sul luogo di lavoro Sono state previste diverse iniziative relative a conciliazione vita-lavoro, part-time, lavoro agile, congedi di maternità e paternità, iniziative per la promozione di una cultura di genere e formazione. Al riguardo, sono stati realizzati, quali momenti di sensibilizzazione e riflessione utili, eventi in materia di pari opportunità nell'ambito del "Ciclo MEF per le persone", fra i quali in particolare il seminario di sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia e il Seminario di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, dal titolo "Non c'è alcun rifugio dentro di me".

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

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 II
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Direttore del personale DP

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	268	236
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	568	325

I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	233	146

Indicare la fonte del dato:

Banca dati della formazione Direzione del personale - Ufficio XI

Avvocatura Generale dello Stato

I.21. Con riferimento al 2021, 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**		
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	1	
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	2	

Indicare la fonte del dato:

Rilevazione interna

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro
I.22.1	Benessere lavorativo					SNA
I.22.2	Contrasto delle discriminazioni					DOCENTE INTERNO
I.22.3	Cyber Security					Fondi UE SNA
I.22.4	Etica, codice di comportamento e procedimenti disciplinari					SNA

	nel pubblico impiego					
I.22.5	Gestire le persone: politiche e strumenti					SNA
I.22.6	Il Cug da adempimento a investimento					SNA
I.22.7	Programma Smartaplab					SNA/SDA Bocconi
I.22.8	Self empowerment					SNA
I.22.9	Smart working					DOCENTE INTERNO - SNA
I.22.10	Violenza di genere					DOCENTE INTERNO
I.22.11	Motivare i collaboratori					SNA
I.22.12	Prevenire e gestire i conflitti					SNA
I.22.13	Elementi di psicologia del lavoro					SNA
I.22.14	Il linguaggio dell'amministrazione in collaborazione con l'Accademia della Crusca					SNA
I.22.15	Laboratorio di comunicazione efficace					SNA
I.22.16	Organizzare e gestire i gruppi di lavoro					SNA
I.22.17	Comunicazione e gestione di crisi ed emergenze					SNA
I.22.18	La gestione del cambiamento					SNA
I.22.19	Valutare le performance e i comportamenti nella P.A.					SNA
I.22.20	Agenda ONU 2030 e implicazioni per le politiche europee - Seminari introduttivi					SNA

I.22.21	Competenze e responsabilità dei vertici e dei dirigenti della P.A. nell'emergenza epidemiologica da Covid					SNA
I.22.22	Gli strumenti per la crescita economica in tempi di pandemia					SNA
I.22.23	Come affrontare un progetto di transizione al digitale – In collaborazione con Dipartimento per la Trasformazione Digitale					SNA
I.22.24	Come diventare SPID Compliant					SNA
I.22.25	Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle - In collaborazione con Dipartimento per la Trasformazione Digitale					SNA
I.22.26	Digital workplace: l'ambiente di lavoro in una PA "digitalmente trasformata" - Esempi reali e scenari futuri					SNA
I.22.27	Piano Triennale per l'informatica nella PA: obiettivi e modalità di applicazione - in collaborazione con Dipartimento per la Trasformazione Digitale					SNA
I.22.28	Trasformazione digitale - corso base					SNA

Avvocatura Generale dello Stato

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro
I.22.1	Partecipazione ad iniziative formative della Scuola Nazionale dell'Amministrazione					Bilancio Scuola Nazionale dell'Amm.ne

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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/dati_ulteriori/pianoTri.html

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Sì, le attività sono illustrate.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

Aggiornamento, analisi e progettazione di possibili azioni volte alla risoluzione di criticità e monitoraggio dei risultati delle azioni e degli interventi posti in essere.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Studio di fattibilità per l'istituzione di uno sportello/nucleo di ascolto; intensificazione dei cicli formativi e seminari sulla lotta alla violenza di genere, anche in ambito lavorativo (seminario di sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia - il Seminario di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, dal titolo "Non c'è alcun rifugio dentro di me") e monitoraggio delle attività svolte; attivazione, con il supporto del CUG, di strumenti di ascolto e mediazione sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro; iniziative di carattere informativo e di comunicazione e promozione e diffusione della sensibilità di

genere. È stato redatto uno schema di "Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche-Mobbing" posto all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia. Nell'ambito delle attività per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione è stato avviato uno studio finalizzato all'individuazione di clausole premiali da poter inserire nei bandi in attuazione dell'art. 47 del decreto-legge n. 77 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 108 del 2021.
Sono stati erogati, nell'arco dell'anno, corsi sui temi specifici legati alla sensibilizzazione del management sulla cultura della parità e sulla comunicazione di genere. È stata avviata, inoltre, al fine di favorire la diffusione della cultura della pari opportunità, la prassi relativa all'impiego del linguaggio e alla prospettiva di genere nella stesura dei principali documenti amministrativi.
Per completezza di informazione si segnala che nel 2021, nell'ambito delle iniziative per il benessere organizzativo e l'inclusività, l'Amministrazione, al fine di favorire la prevenzione e la salute delle dipendenti del MEF ha promosso l'iniziativa di sensibilizzazione per la prevenzione oncologica destinata ad un pubblico femminile, diretta ad offrire un servizio di prestazioni cliniche e diagnostiche, consistenti nell'effettuazione di n. 100 prestazioni totali, suddivise in n. 76 mammografie per le donne con età superiore a 40 anni e n. 24 ecografie mammarie per le donne con età inferiore a 40 anni, più eventuali ecografie di approfondimento laddove necessario. Il suddetto servizio è stato affidato alla ONLUS Susan G. Komen Italia, nell'ambito dell'iniziativa "Carovana della Prevenzione MEF", in considerazione della particolare esperienza, capacità professionale, affidabilità dimostrata in altri progetti analoghi organizzati sotto il patrocinio del Ministero della Salute e dell'Istituto Superiore di Sanità.

Avvocatura Generale dello Stato

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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

http://www.avvocaturastato.it/files/file/trasparenza/performance/DAG_2021_160_Adozione%20PP_PTAP_POLA.firmato.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Sì, le attività sono illustrate.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

1) Partecipazione del personale togato e del personale amministrativo che ne faccia richiesta ai corsi di formazione dedicati; 2) Promozione dello sviluppo professionale del personale e valorizzazione delle competenze attraverso l'applicazione degli opportuni istituti contrattuali; 3) Adeguamento alle nuove misure organizzative prevista dal POLA per il passaggio dalla modalità di lavoro agile della fase emergenziale a quella ordinaria; 4) Compilazione e trasmissione al C.U.G. del format n. 1 di cui alla direttiva n. 2/2019, con i dati relativi all'anno 2020.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

In linea con quanto previsto dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, come modificato dalla legge di conversione 17 luglio 2020 n. 77, questa amministrazione, all'esito di una complessa attività di analisi interna avviata nel mese di dicembre 2020, ha adottato con D.M. del 10 febbraio 2021, il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA), inserito quale sezione del Piano della performance del Ministero dell'economia e delle finanze relativo al triennio 2021-2023.
Il POLA del Ministero dell'economia e delle finanze ha inteso promuovere un modello organizzativo di sviluppo e consolidamento del lavoro agile, focalizzando l'attenzione su diversi macro-obiettivi, tra i quali: l'avvio di un progetto strutturato di reingegnerizzazione dei processi e di transizione digitale; la promozione di percorsi formativi che valorizzino una cultura organizzativa di tipo result-based con una maggiore responsabilizzazione del personale e del management; la revisione e il rafforzamento dei sistemi di monitoraggio del lavoro agile del personale; la razionalizzazione e l'efficientamento degli immobili e degli spazi costituenti sedi di uffici del Ministero.
Nel corso del 2021, persistendo l'emergenza epidemiologica da Covid-19, l'amministrazione ha definito e aggiornato costantemente la disciplina interna in materia di lavoro agile, in coerenza con il quadro normativo vigente.
Con nota prot. n. 25965 del 4 marzo 2021 è stato previsto che, in tutto il territorio nazionale e con efficacia fino al 30 aprile 2021, i responsabili delle Unità organizzative assicurino le percentuali più elevate di lavoro agile e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, adottando ogni soluzione utile a permettere lo svolgimento di attività in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.
In attuazione del decreto-legge 22 aprile 2021 n. 52, con cui è stato prorogato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 fino al 31 luglio 2021, con nota prot. n. 56920 del 11 maggio 2021 l'amministrazione, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, ha fornito indicazioni operative, sia per le sedi territoriali ministeriali ricadenti nelle cosiddette zone rosse sia per il restante territorio nazionale, concernenti l'adozione di misure organizzative più idonee allo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa, anche attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro.
Inoltre, è stata disciplinata, per il personale in condizione di fragilità, la possibilità di espletare di

norma l'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diverse mansioni ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale da remoto, delineando specificatamente la procedura di accesso e di riconoscimento della suddetta condizione.
Tutti gli atti di policy interni sono stati pubblicati nella sezione "lavoro agile" della intranet ministeriale e sono stati accompagnati da una campagna di comunicazione rivolta a tutto il personale.

Avvocatura Generale dello Stato

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Normativa e informazioni di prevenzione, Provvedimenti organizzativi dell'Avvocatura dello Stato e delle Autorità Giudiziarie
https://www.avvocaturastato.it/

Guardia di finanza

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

- Emanata apposita circolare a firma del Sottocapo di Stato Maggiore (non editabile) recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Lavoro a distanza.", finalizzata ad adottare disposizioni a salvaguardia della sicurezza del personale e della piena funzionalità operativa del Corpo, limitatamente al perdurare dello stato emergenziale e compatibilmente con le specifiche mansioni assegnate a ciascun militare, pur continuando ad assicurare il pieno assolvimento dei compiti di polizia economico-finanziaria.
- Successivamente, in seguito all'adozione del D.P.C.M. 23 settembre 2021, che ha ripristinato lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza quale modalità ordinaria di lavoro per i dipendenti pubblici a far data dal 15 ottobre 2021, è stato adottato un ulteriore provvedimento, a firma del Sottocapo di Stato Maggiore (non editabile), concernente lo "Svolgimento della prestazione lavorativa in presenza" e l'utilizzo in via residuale del "lavoro a distanza" esclusivamente per i militari rientranti nella categoria di "lavoratori fragili" ex art. 26, commi 2 e 2-bis del D.L. n. 18/2020.

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in

attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	**251**	**264**	**212**	**207**
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	**4.671**	**3.699**	**4.209**	**3.243**
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	**18.857**	**18.602**	**2625**	**2455**
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	**512.832**	**378.501**	**85.757**	**59.920**

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte:
Estrazioni dal sistema informativo SIAP/SPRING - banca dati del personale – per la rilevazione delle presenze.

Avvocatura Generale dello Stato

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	0	0	0	0
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	440	325	291	225
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	0	0	0	0
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	27.008	22.555	4.451	3.613

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di rilevazione presenze Diapason e documenti cartacei

Guardia di finanza

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	25	166	2	7
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	1.811	14.396	67	1.079
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	349	1.761	29	68
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	80.548	413.916	394	4.922

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Sono stati organizzati ed erogati numerosi corsi sull'utilizzo di strumentazione informatica, sugli applicativi in uso nei vari dipartimenti con l'obiettivo di accompagnare lo sviluppo delle competenze digitali.
Complessivamente nel 2021 tali corsi (23) sono stati fruiti da 726 discenti per complessive 4.305 ore di formazione. Nello stesso periodo, le attività formative in tema di smart working (14 corsi) hanno coinvolto 647 discenti che hanno fruito di un totale di 2.221 ore.

Guardia di finanza

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Con il primo provvedimento cui è cenno sopra sono state fornite apposite istruzioni di dettaglio sulla modalità di esercizio del lavoro a distanza e sull'utilizzo della strumentazione informatica di supporto a tale fine.

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Il personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile ha rendicontato l'attività svolta al/alla proprio/a responsabile dell'Unità organizzativa trasmettendo, anche mediante *e-mail*, un *report* periodico, con cadenza settimanale, quindicinale, mensile o con altra periodicità per fornire evidenza dei risultati raggiunti in linea con gli obiettivi assegnati.

Guardia di finanza

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Come da disposizioni, l'esito dell'attività lavorativa a distanza svolta dal personale è stato quotidianamente rapportato al diretto Superiore con specifica comunicazione di posta elettronica istituzionale ovvero con altre idonee forme da quest'ultimo individuate.

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

Al fine di elaborare il programma di sviluppo del lavoro agile, l'Amministrazione, a gennaio 2021, ha condotto un'analisi preliminare sullo stato di salute, sotto il profilo organizzativo, professionale, digitale ed economico-finanziario, attraverso un apposito format di rilevazione dipartimentale,

nonché la somministrazione di due Survey di monitoraggio, una rivolta al personale dirigenziale e una al personale delle Aree. Tale ricognizione è stata propedeutica per la definizione del punto di partenza (Baseline 2020) e soprattutto degli obiettivi di implementazione e sviluppo del lavoro agile per il triennio 2021-2023 contenuti nel POLA. Il format dipartimentale è stato uno strumento di analisi appositamente predisposto per la ricognizione delle informazioni di baseline del periodo emergenziale 2020. Le survey somministrate sono state adattate a partire da quelle predisposte nel periodo pre-emergenziale, con un focus specifico di indagine sull'esperienza in modalità agile e, in particolare, per il personale dirigenziale, sull'esperienza gestionale della struttura in modalità agile, nonché sulle possibili evoluzioni del lavoro agile nell'Amministrazione e sul rapporto del personale con la tecnologia.
Nel corso del 2021, inoltre, l'Amministrazione ha svolto delle attività di monitoraggio sull'applicazione dell'istituto del lavoro agile al fine di dare riscontro a richieste istituzionali provenienti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. In particolare, a luglio 2021, è stata svolta una prima rilevazione sullo stato di attuazione del lavoro agile a seguito delle disposizioni normative di cui all'art. 1 del decreto-legge n. 56/2021 con l'obiettivo di valutare lo stato di attuazione delle norme, approfondire le scelte effettuate dall'Amministrazione a seguito delle modifiche normative intervenute e il loro impatto sull'organizzazione interna e sui servizi erogati a cittadini e imprese. I risultati del monitoraggio erano tesi a mettere in luce le modalità applicative adottate in materia di nuovi modelli di lavoro pubblico, gli strumenti gestionali e contrattuali messi in campo e, in generale, i punti di forza e le criticità nell'implementazione dell'istituto del lavoro agile, i vantaggi e le prospettive future.

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

☐ Conciliazione vita-lavoro

☐ Benessere personale

☐ Flessibilità oraria

■ Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

Premesso che le survey somministrate consentono di ripartire il campione di monitoraggio secondo un'ottica di genere, si rappresenta che tutti gli aspetti suindicati (conciliazione vita-lavoro, benessere personale, flessibilità oraria) sono stati oggetto di indagine nelle survey somministrate considerando il campione di monitoraggio complessivamente inteso. Pertanto, dall'analisi delle risultanze, non sono emersi specifici risvolti o criticità di genere.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	Si	No	No	Si	No	Si
GUARDIA DI FINANZA	Si	N.d.	N.d.	3 Interventi	N.d.	3 Interventi
DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE IV - RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	No	No	No	2 Interventi	5 Interventi	No

Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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 28 aprile 2022, n. 20 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato". https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/

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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 di padri beneficiari di congedi obbligatori (settore privato); - Numero di padri beneficiari facoltativi entro il quinto mese di vita del figlio (settore privato); - Numero di madri alle quali viene erogato nell'anno l'assegno di maternità obbligatoria (indipendentemente dall'anno in cui è iniziata la maternità) (settore privato); - Numero di nuove madri che accedono nell'anno all'assegno di maternità obbligatoria (settore privato)" "Numero di padri ai quali viene erogato nell'anno l'assegno di paternità obbligatoria (indipendentemente dall'anno in cui è iniziata la maternità); - Numero di padri che accedono nell'anno all'assegno di paternità obbligatoria - Numero di lavoratori (padri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato) - di cui con almeno un giorno di congedo COVID; - Numero di lavoratrici (madri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato) - di cui con almeno un giorno di congedo COVID; 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
Impegni di spesa nel 2021	Euro 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**

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nel quadro della programmazione strategica collegata alle priorità politiche, nel 2021, ha, tra l'altro, come obiettivi:

- Contribuire al processo di modernizzazione della pubblica amministrazione attraverso la razionalizzazione e la realizzazione di sistemi informatici nonché la condivisione delle informazioni;
- Proseguire il monitoraggio sulla tempestività dei pagamenti dei debiti commerciali delle pubbliche amministrazioni attraverso la piattaforma elettronica per i crediti commerciali PCC;
- Garantire il supporto al governo per la migliore applicazione della normativa europea in materia di trasparenza dei saldi e dei dati di finanza pubblica in coordinamento con gli organismi comunitari. Elaborare ed analizzare i dati di finanza pubblica anche attraverso i dati del conto annuale, il monitoraggio delle operazioni immobiliari, degli investimenti pubblici e privati, dei flussi giornalieri di cassa, delle entrate contribuitive e delle entrate tributarie ed extratributarie

Guardia di finanza

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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. **13** dell' **8 marzo 2022** della Ragioneria Generale dello Stato recante: "*Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2021*", con la quale si ribadisce che, anche con riferimento al Conto del bilancio dell'esercizio 2021, le amministrazioni saranno chiamate a contribuire al bilancio di genere sperimentale *ex* art. 38-*septies* della legge 196 del 2009 (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_13_2022/index.html);

- Circolare n. **20** del **28 aprile 2022** della Ragioneria Generale dello Stato recante: "*Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2021"* (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/news/Ispettorati/2022/news_28_aprile_2022-2/index.html);

- Piano triennale di azioni positive del MEF per il triennio 2020 – 2022 (https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2021/DEF.-PTAP-2020-2022-pdf.pdf), individuato quale fondamentale strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, in coerenza e in sinergia con gli obiettivi fissati e gli strumenti di programmazione strategica e finanziaria adottati dal Dicastero di riferimento (Piano della *performance* e Direttiva generale per l'azione amministrativa e di gestione).

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 Guardia di finanza non segnala interventi (N.d).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La Guardia di finanza non segnala strategie di gender public procurement (N.d).

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo**
Obiettivo dell'intervento	Adeguamento infrastrutturale di alloggi e servizi igienici eseguiti presso: - Comando Tutela Economia e Finanza; - Comando Regionale Puglia; - Comando Regionale Friuli Venezia Giulia.
Beneficiari dell'intervento	Personale militare sia femminile sia maschile.
Impegni di spesa nel 2021	- Euro 6.885,02 € (7823/01); - Euro 70.567,54 (7826/01); - Euro 68.785,97 € (7852/01)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	- 7823/01; - 7826/01; - 7852/01.

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)** 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:

Affidamento a operatori di mercato terzi all'Amministrazione.

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 al fine di sostenere l'opera di potenziamento e di adeguamento delle Caserme ospitanti i Reparti territoriali, dettati sia dall'evoluzione del contesto socio-culturale (come ad es. l'ingresso del personale militare femminile nelle Forze di Polizia), sia dall'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie sempre più ecosostenibili, 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**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	N.D.
…..	N.D.
…..	N.D.

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:

N.D.

È 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:

N.D.

È 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:

N.D.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	**Lavori di manutenzione infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo**
Obiettivo dell'intervento	Interventi di manutenzione ordinaria eseguiti presso alloggi e servizi igienici dei seguenti Reparti: - Quartier Generale; - Comando Operativo Aeronavale; - Comando Regionale Trentino Alto Adige; - Comando Regionale Emilia Romagna; - Comando Regionale Molise; - Comando regionale Basilicata.

Beneficiari dell'intervento	Personale militare sia femminile sia maschile.
Impegni di spesa nel 2021	- Euro 250.507,13 (4230/14); - Euro 27.930,97 (4264/14); - Euro 6.638,25 (4273/14); - Euro 32.223,10 (4230/18).
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	- 4230/14; - 4264/14; - 4273/14; - 4230/18.

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:

Affidamento a operatori di mercato terzi all'Amministrazione.

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 al fine di sostenere l'opera di potenziamento e di adeguamento/manutenzione delle Caserme ospitanti i Reparti territoriali, dettati sia dall'evoluzione del contesto socio-culturale (come ad es. l'ingresso del personale militare femminile nelle Forze di Polizia), sia dall'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie sempre più ecosostenibili, 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**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	N.D.
…..	N.D.
…..	N.D.

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:

N.D.

È 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:

N.D.

È 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:

N.D.

SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 3	**Lavori di manutenzione infrastrutturale eseguiti presso la Scuola Alpina di Predazzo**
Obiettivo dell'intervento	Lavori di manutenzione ordinaria eseguiti presso gli impianti sportivi della Scuola Alpina di Predazzo.
Beneficiari dell'intervento	Personale militare sia femminile sia maschile.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 53.471,00
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)** **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:

Affidamento a operatori di mercato terzi all'Amministrazione.

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 al fine di sostenere l'opera di potenziamento e di adeguamento delle Caserme/impianti sportivi ospitanti i Reparti di Istruzione, dettati sia dall'evoluzione del contesto socio-culturale (come ad es. l'ingresso del personale militare femminile nelle Forze di Polizia), sia dall'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie sempre più ecosostenibili, 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**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
…..	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	N.D.

.....	N.D.
.....	N.D.

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:

N.D.

È 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:

N.D.

È 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:

N.D.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La Guardia di finanza non segnala interventi sensibili al genere

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, <u>oltre</u> a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Concorso per il conferimento di buoni bebè**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'intervento di cui trattasi ha lo scopo di erogare una somma di denaro in favore dei militari in servizio e in quiescenza del Corpo a fronte delle spese sostenute per la nascita/adozione dei figli.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento appare di particolare pregio poiché con esso il Corpo ha inteso manifestare concretamente la propria vicinanza al personale, proponendo i buoni bebè come forma di sostegno alle loro famiglie.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Hanno potuto accedere all'iniziativa in argomento i

	militari appartenenti al Corpo (in servizio e in quiescenza) o il coniuge superstite (ovvero, in sua assenza, il tutore legale dell'orfano del militare o, in caso di maggiore età, l'orfano stesso).
Impegni di spesa nel 2021	Euro 400.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	4208/01 Intervento definito annualmente in base all'ammontare effettivo delle disponibilità di bilancio.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Comando Generale – Direzione Enti Previdenziali, Assistenziali e Protezione Sociale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	A fronte di 926 istanze pervenute, sono stati assegnati n. 400 buoni bebè di cui 5 a favore di bambini appartenenti a categoria riservata.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Concorso per il conferimento di buoni scuola**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'intervento di cui trattasi ha lo scopo di assegnare buoni scuola a fronte di spese sostenute per la frequenza scolastica dei figli che hanno terminato con esito positivo le scuole secondarie di I e II grado, con esclusione dell'anno del diploma.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento appare di particolare pregio poiché con esso il Corpo ha inteso manifestare concretamente la propria vicinanza al personale, proponendo i buoni scuola come forma di sostegno alle loro famiglie.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Hanno potuto accedere all'iniziativa in argomento i militari appartenenti al Corpo (in servizio e in quiescenza) o il coniuge superstite (ovvero, in sua assenza, il tutore legale dell'orfano del militare o, in caso di maggiore età, l'orfano stesso).
Impegni di spesa nel 2021	Euro 679.300,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	4208/01 Intervento definito annualmente in base all'ammontare effettivo delle disponibilità di bilancio.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Comando Generale – Direzione Enti Previdenziali, Assistenziali e Protezione Sociale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.

Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	A fronte di 6.556 istanze pervenute, sono stati assegnati n. 2.676 buoni scuola di cui 132 a studenti appartenenti a categoria riservata.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Rimborso per la frequenza di asili nido (Art. 61 D.P.R. 164/2002 – Art. 43 D.P.R. 51/2009)**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'istituto in argomento si prefigge lo scopo di concedere un rimborso delle spese sostenute per il pagamento delle rette degli asili nido per i figli a carico dei militari del Corpo in servizio.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento appare di particolare pregio poiché con esso il Corpo ha inteso manifestare concretamente la propria vicinanza al personale, proponendo il rimborso delle rette per la frequenza di asili nido come forma di sostegno alle loro famiglie. Sono state rimborsate il 100% delle spese sostenute dai militari con figli portatori di handicap grave.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I militari appartenenti al Corpo in servizio che hanno sostenuto per il periodo di riferimento oneri per la frequenza di asili nido pubblici e privati dei propri figli da 0 a 3 anni.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.632.943,42
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	4208/01 (€ 1.210.511,42), 4227/01 (205.952,00), 4203/10 (€ 166.145,00) e 4229/10 (€ 50.335,00). Intervento definito annualmente in base all'ammontare effettivo delle disponibilità di bilancio.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Comando Generale – Direzione Enti Previdenziali, Assistenziali e Protezione Sociale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Sono state rimborsate il 100% delle spese sostenute dai militari con figli portatori di handicap grave e il 92,35% di quelle sostenute dai restanti militari.

Dipartimento del tesoro

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, vi sono stati indirizzi specifici della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

DIPARTIMENTO DEL TESORO (CAP. 7175 E 7179)

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali**
Obiettivo dell'intervento	Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali, Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.
Beneficiari dell'intervento	Popolazioni dei Paesi terzi beneficiari dell'intervento
Impegni di spesa nel 2021	Euro 235.324.058,35

Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 7175

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:

Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali

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:**

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	**2019**	**2020**	**2021**

	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

Titolo intervento 2	**Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo**
Obiettivo dell'intervento	Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali e Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.
Beneficiari dell'intervento	Popolazione dei Paesi terzi beneficiari dell'intervento
Impegni di spesa nel 2021	Euro 42.946.620,97
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 7179

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:

Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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	**Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali**
Programma di spesa di riferimento	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali
Obiettivo principale dell'intervento	Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	I progetti e le attività svolte dalle suddette istituzioni, pur non avendo come obiettivo principale la riduzione delle disparità di genere, hanno degli effetti indiretti su tale aspetto
Beneficiari dell'intervento	Popolazioni dei Paesi terzi beneficiari dell'intervento
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 7175
Impegni di spesa nel 2021	Euro 55.242.566,35

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	**Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo**
Programma di spesa di riferimento	Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo
Obiettivo principale dell'intervento	Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	I progetti e le attività svolte dalle suddette istituzioni, pur non avendo come obiettivo principale la riduzione delle disparità di genere, hanno degli effetti indiretti su tale aspetto
Beneficiari dell'intervento	Popolazioni dei Paesi terzi beneficiari dell'intervento
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 7179
Impegni di spesa nel 2021	Euro 38.516.903,16

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:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

DIPARTIMENTO DEL TESORO (CAP. 1649 e 1653)

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	**ONERI DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE DELL'ITALIA ALL'INTERNATIONAL FINANCE FACILITY FOR IMMUNIZATION (IFFIm)**
Programma di spesa di riferimento	PARTECIPAZIONE DELL'ITALIA ALL'INTERNATIONAL FINANCE FACILITY FOR IMMUNIZATION (IFFIm)
Obiettivo principale dell'intervento	L' IFFIm è lo strumento finanziario a supporto dell'attività della GAVI Alliance, che finanzia programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	I progetti e le attività svolte dal programma partecipato, pur non avendo come obiettivo principale la riduzione delle disparità di genere, hanno degli effetti indiretti su tale aspetto.
Beneficiari dell'intervento	Paesi terzi interessati dall'attività dell'organizzazione.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1649/ P.G. 1
Impegni di spesa nel 2021	Euro 27.362.500,00

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:

I paesi beneficiari dell'attività di IFFIm, oltre alle vulnerabilità di tipo economico, sono spesso interessati da criticità dal punto di vista sociale e culturale. Le fragilità strutturali comportano anche evidenti disparità di genere nell'ambito della distribuzione delle risorse e delle opportunità.

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Strategie in materia di genere	**https://www.gavi.org/our-alliance/strategy/gender-and-immunisation**
…..	
…..	

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:

È 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:

https://www.gavi.org/our-alliance/strategy/gender-and-immunisation

È 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:

Le attività di consultazione vengono svolte attraverso il confronto con i paesi donatori e gruppi d'interesse.

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	**CONTRIBUTO A FAVORE DEL COVAX AMC**
Programma di spesa di riferimento	**FONDO PER INIZIATIVE INTERNAZIONALI PER IL FINANZIAMENTO DEI "BENI PUBBLICI GLOBALI" IN MATERIA DI SALUTE E CLIMA**
Obiettivo principale dell'intervento	Il COVAX Advance Market Commitment è uno strumento finanziario che GAVI, the Vaccine Alliance, impiega per garantire a 92 Paesi ed economie a basso e medio reddito l'acquisto dei vaccini in grado di contrastare la pandemia di COVID-19. Il COVAX AMC viene finanziato dai fondi per gli Aiuti Pubblici allo Sviluppo forniti dai governi donatori., dai prestiti agevolati delle Banche Multilaterali di Sviluppo, e dalle donazioni dei privati. Il COVAX AMC rientra nel cosiddetto COVAX Pillar, ossia il Pillar dei vaccini dell'Access to COVID-19 Tools Accelerator (ACT-A), l'iniziativa multilaterale coordinata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) tesa a garantire l'equo accesso agli strumenti sanitari contro la pandemia e a rafforzare i sistemi sanitari.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	
Beneficiari dell'intervento	Paesi terzi interessati dall'attività dello strumento finanziario.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1653 / P.G. 1
Impegni di spesa nel 2021	Euro 300.000.000,00

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:

I paesi beneficiari dell'attività di COVAX, oltre alle vulnerabilità di tipo economico, sono spesso interessati da criticità dal punto di vista sociale e culturale. Le fragilità strutturali comportano anche evidenti disparità di genere nell'ambito della distribuzione delle risorse e delle opportunità.

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Strategie in materia di genere	https://www.gavi.org/our-alliance/strategy/gender-and-immunisation
…..	
…..	

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:

È 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:

https://www.gavi.org/our-alliance/strategy/gender-and-immunisation

È 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:

Le attività di consultazione vengono svolte attraverso il confronto con i paesi donatori e gruppi d'interesse.

SCHEDA INTERVENTO C.3 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 3	**Partecipazione dell'Italia alla costituzione del *Nature, People and Climate Investments Program* presso il Climate Investement Funds (CIF)**
Programma di spesa di riferimento	Fondo per iniziative internazionali per il finanziamento dei "beni pubblici globali" in materia di salute e clima
Obiettivo principale dell'intervento	La costituzione del programma Nature, People and Climate Investments presso il CIF persegue gli obiettivi della Presidenza Italiana del G20 nel 2021, affrontando in modo integrato i molteplici fattori trainanti e gli effetti delle attività umane e dei cambiamenti climatici sulle risorse del territorio e sui servizi degli ecosistemi, promuovendo partenariati strategici con le parti interessate dei governi nazionali/subnazionali, del settore privato e della società civile.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	I programmi e le attività svolte dal Fondo, pur non avendo come obiettivo principale la riduzione delle disparità di genere, sono realizzati in modo tale da eliminare e rimuovere le problematiche presenti in materia.
Beneficiari dell'intervento	Paesi interessati dall'attività del meccanismo finanziario.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1653/P.G. 1
Impegni di spesa nel 2021	Euro 150.000.000,00

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:

I contesti nei quali viene svolta l'attività dei programmi CIF, è prevalentemente individuabile in paesi a basso reddito dove le criticità a livello sociale ed economico esacerbano le disparità e le disuguaglianze di genere.

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Action Plan CIF	https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/meeting-documents/ctf_scf_22_7_rev.1_cif_gender_action_plan_phase_3_final.pdf
…..	
…..	

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:

È 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:

https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/meeting-documents/ctf_scf_22_7_rev.1_cif_gender_action_plan_phase_3_final.pdf

È 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:

Le attività di consultazione vengono svolte attraverso il confronto con i paesi donatori e gruppi d'interesse nella redazione delle policy in materia di genere.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

3. Ministero dello sviluppo economico

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dalla Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap. 1376				
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Cap. 1334 Pg 4				
I.4.3	**Telelavoro**	Cap. 1335 Pg 37				
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a**					

	quanto previsto nel CCNL					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

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 (già 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 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**			Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	21	15	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	260	168	173	71	138	55
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

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 2021

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					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1.024	1.182	971	1114	869	990

I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	77	33	69	27	55	18
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	48	35	42	18	121	99
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	2	0	10	1	8	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 2021, considerando il personale in servizio 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.

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	4	8	5
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:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2021, considerando il personale MISE con orario part-time.

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

L'Amministrazione direzione non fornisce tale informazione.

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

L'Amministrazione direzione non fornisce tale informazione.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

L'Amministrazione direzione 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 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

E' stata effettuata un'indagine annuale, riferita all'anno 2021 le cui risultanze sono state rese pubbliche nell'Allegato 4 del Piano della Performance 2022-2024.

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

L'indagine è stata condotta ex-post su base volontaria ed anonima con un'adesione del 41% del personale in servizio (774 dipendenti). Il 62% dei dipendenti in lavoro agile ha compilato il questionario rilevando un grado di soddisfazione del MOLTO del 71,4%, registrando rispetto al 2020 (46,4%) un incremento nei livelli di soddisfazione del +25,1%; ABBASTANZA è passato dal 38,3% del 2020 al 21,7% del 2021); POCO dal'11,4% del 2020 al 4,7% del 2021 e PER NIENTE dal 3,9% del 2020 al 2,1% del 2021.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	279	150	215
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	95	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 2021.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	24	16	32	16	21	8
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	364	104	522	171	521	116

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 2021, considerando il personale MISE diviso tra uomini e donne.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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 2021, 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.)?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

I.21. Con riferimento al 2021, 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:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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 2021?

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

☐ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Il 29 gennaio 2021 il Ministro ha emanato il decreto ministeriale inerente il Piano della Performance con l'allegato 4 https://www.mise.gov.it/images/stories/trasparenza/2021/POLA_2021_-_Allegato_4_PP.pdf inerente " Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo". In linea con le indicazioni di cui all'Appendice, con note DG ROSIB prot. n.32190 del 22 ottobre 2020 è stata data applicazione al D.M. n. 8 del 19 ottobre 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 268 del 28 ottobre 2020; prot. n. 2825 del 29 gennaio 2021; prot.n. 11162 del 2 maggio 2021; prot.n.16631 del 14 luglio 2021 e prot.n. 22891 del 13 ottobre 2021 ha assicurato le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità, l'effettività del servizio erogato, le disposizioni per le categorie fragili e la proroga dello stato di emergenza.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

	Periodo di riferimento

		1 gennaio-14 ottobre 2021*		15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	27	42	10	11
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	661	793	574	592
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	2.460,28***	3.827,10***	380,54***	418,59***
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	60.231,29***	72.259,33***	21.842,95***	22.527,92***

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati) con elaborazione interna. * Il periodo considerato è 31/8; ** Il periodo considerato è 1/9-31/12; *** I dati sono stimati sulla base della proporzione di genere e le giornate medie a bimestre (Gen.Feb; Mar.-Apr.; Mag.-Giug.; Lugl.-Agos. e Sett.-Ott.; Nov.-Dic.).

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Formazione e-learning sui principali strumenti da remoto.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

☐ **Sì** ■ **No**

Se sì, indicare quali:

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I risultati dell'indagine annuale, riferita all'anno 2021 sono state rese pubbliche nell'Allegato 4 del Piano della Performance 2022-

2024https://www.mise.gov.it/images/stories/trasparenza/2022/All_4_POLA.PDF.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

*Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione***.**

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dalla Direzione Generale per gli incentivi alle imprese (DGIAI):

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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.
Impegni di spesa nel 2021	Nessuno. 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 erano a valere sui seguenti capitoli: Cap 7420 pg.30 Cap. 7480 pg 5 Attualmente si tratta di somme in perenzione.

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:

Per l'istruttoria delle domande ed altri adempimenti connessi alla gestione dei progetti ci si è avvalsi 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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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.

È 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:

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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	**Il Decreto 8 luglio 2015 n. 140 ha introdotto una modifica degli incentivi per l'autoimprenditorialità (Titolo I del decreto legislativo n. 185/2000).** **Il decreto interministeriale del 4/12/2020 ha introdotto significative modifiche al quadro normativo di riferimento a cui è seguita la Circolare Ministeriale N.117378 del 8/4/2021, che disciplina le modalità di accesso alla nuova misura denominata ON – Oltre NITO**
Programma di spesa di riferimento	A fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie un mix di agevolazioni: • un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 90% delle spese e/o costi ammissibili • un contributo a fondo perduto fino ad un massimo del 20% (Capo II) e del 15% (Capo III) collegato alla tipologia di beni oggetto di finanziamento • limitatamente al Capo II, servizi di tutoraggio tecnico-gestionale per importi differenziati in base al valore dell'investimento ammesso di 5.000€ per investimenti fino a 250mila € e 10.000€ per investimenti superiori
Obiettivo principale dell'intervento	È possibile avviare o sviluppare attività imprenditoriali per: • Produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli • Fornitura di servizi alle imprese e alle persone • Commercio di beni e servizi • Turismo. I progetti ammissibili rientrano in 2 grandi categorie: • Nuovi progetti o sviluppo: progetti presentati dai team imprenditoriali o società o costituite da non più di 36 mesi e per progetti fino ad 1,5 milioni di euro (CAPO II della normativa) • Consolidamento: rivolto a società costituite da 36 a 60 mesi e per progetti fino ad 3 milioni di euro (CAPO III della normativa). I progetti possono essere presentati su tutto il territorio nazionale e sono concesse nei limiti del Regolamento GBER rispettivamente art. 22 e 17 dello stesso
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'intervento ON è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento dà la possibilità di accesso alle agevolazioni alle imprese la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne. A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 26 del 1° febbraio 2022 del decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, del 24 novembre 2021, sono stati assegnati 100 milioni a valere sull'assegnazione di risorse del PNRR, per la concessione di agevolazioni alle imprese femminili. Tali fondi sono stati disciplinati dalla Circolare del 4 maggio

	2021 che ha, tra l'altro, previsto come requisito minimo la partecipazione femminile alla compagine societaria per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione.
Beneficiari dell'intervento	Possono beneficiare delle agevolazioni le imprese: a) costituite in forma societaria, ivi incluse le società cooperative; b) la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne; c) costituite da non più di 36 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione (Capo II) ovvero fino a 60 mesi (Capo III); d) di micro e piccola dimensione, secondo la classificazione contenuta nel regolamento GBER nonché nel decreto del Ministro delle attività produttive 18 aprile 2005;
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	
Impegni di spesa nel 2021	

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** **X No**

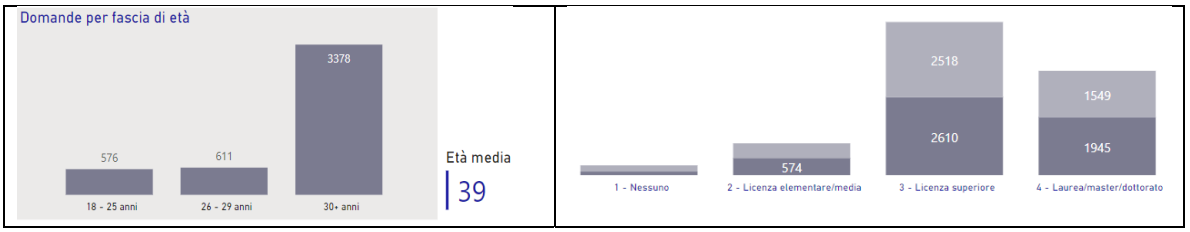
Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

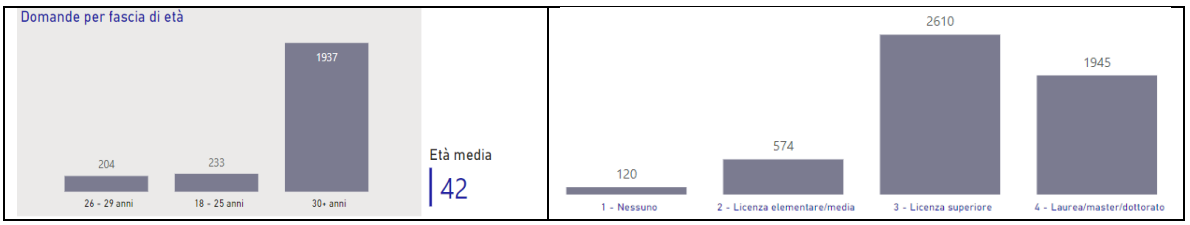
X Sì ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:





Focus Donne



Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	**DM 24 settembre 2014 "Smart&Start Italia" e successive modificazioni**
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 80% delle spese e/o costi ammissibili. Per le start-up innovative localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria in misura parziale, per un ammontare pari all'70% dell'importo del finanziamento agevolato concesso. Nel caso di start-up innovative la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne, o preveda la presenza di almeno un esperto, in possesso di titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, l'importo del finanziamento agevolato è pari all'90% delle spese ammissibili; - servizi di tutoraggio tecnico-gestionale, limitatamente alle imprese costituite da non più di 12 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione, finalizzati a trasferire a queste ultime competenze specialistiche negli ambiti tematici di maggiore interesse (corretta fruizione delle agevolazioni, accesso al mercato dei capitali, al marketing, all'organizzazione, all'innovazione). I servizi di tutoraggio tecnico-gestionale sono pari a € 15.000,00 per le imprese localizzate nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo e pari a € 7.500,00 per le imprese localizzate nel restante territorio nazionale.
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 digitale, dell'intelligenza artificiale, della Blockchain e dell'Internet of Things; 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'90% delle spese ammissibili. Pertanto, in tal caso, l'agevolazione concessa è maggiore. A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 26 del 1° febbraio 2022 del decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, del 24 novembre 2021, sono stati assegnati 100 milioni a valere sull'assegnazione di risorse del PNRR, per la concessione di agevolazioni alle imprese femminili. Tali fondi sono

	stati disciplinati dalla Circolare del 4 maggio 2021 che ha, tra l'altro, previsto come requisito minimo la partecipazione femminile alla compagine societaria per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione.
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	
Impegni di spesa nel 2021	

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** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

X 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:

Domande presentate

Ripartizione donne/uomini per fascia di età

Fascia età	Femminile	Maschile
under 36	20%	80%
36-50	19%	81%
oltre 50	16%	84%

Ripartizione donne/uomini per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile	Maschile
Laurea	18%	82%
Licenza elementare/media	26%	74%
Licenza superiore	19%	81%
Master e Dottorato	18%	82%

Ripartizione donne/uomini per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile	Maschile
Disoccupati / neet	40%	60%
Lavoratori dipendenti	21%	79%
Lavoratori autonomi / Consulenti	18%	82%
Imprenditore	13%	87%
Ricercatore	24%	76%
Studente	28%	72%

Domande ammesse

Ripartizione donne/uomini per fascia di età

Fascia età	Femminile	Maschile
under 36	15%	85%
36-50	15%	85%
oltre 50	15%	85%

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	15%	85%

Ripartizione donne/uomini per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile	Maschile
Disoccupati / neet	39%	61%
Lavoratori dipendenti	16%	84%
Lavoratori autonomi / Consulenti	17%	83%
Imprenditore	11%	89%
Ricercatore	19%	81%
Studente	28%	72%

Ripartizione totale donne per fascia di età

Fascia età	Femminile
under 36	33%
36-50	45%
oltre 50	23%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale donne per fascia di età

Fascia età	Femminile
under 36	29%
36-50	44%
oltre 50	27%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale donne per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile
Laurea	53%
Licenza elementare/media	4%
Licenza superiore	26%
Master e Dottorato	17%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale donne per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile
Laurea	61%
Licenza elementare/media	1%
Licenza Superiore	18%
Master e Dottorato	20%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile
Disoccupati / neet	11%
Lavoratori dipendenti	32%
Lavoratori autonomi / Consulenti	21%
Imprenditore	29%
Ricercatore	2%
Studente	4%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile
Disoccupati / neet	7%
Lavoratori dipendenti	33%
Lavoratori autonomi / Consulenti	22%
Imprenditore	31%
Ricercatore	4%
Studente	3%
Totale complessivo	**100%**

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

4. Ministero del lavoro e delle politiche sociali

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dalla 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 2021:

	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 (*)**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**					Nessuna spesa in capo alla DG PIO
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					
I.4.3	**Telelavoro**					Nessuna spesa in capo alla DG PIO
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					

I.4.5	**Lavoro agile**					Nessuna spesa in capo alla DG PIO
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**					Nessuna spesa

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	Le convenzioni con gli asili nido "Note d'infanzia", "I bambini del Circo Massimo" e "Il Girasole" (le prime due in convenzione con il Ministero dell'Interno) sono un'opportunità che il Ministero del Lavoro riserva ai dipendenti che ne usufruiscono con tariffe agevolate.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	È proseguito il contratto con la dipendente di una Direzione generale, in essere da più di un decennio
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	In prosecuzione dell'emergenza da Covid-19, si è continuato a mantenere le quote superiori al 90 % sul numero complessivo dei dipendenti fino al 15 ottobre 2021 e, a seguito del DPCM del 23 settembre 2021 è stata ripristinata, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la prestazione in presenza quale modalità ordinaria, organizzando le presenze in sede per tre giorni settimanali.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Con apposito Accordo di lavoro, è stata aumentata la flessibilità in entrata dalle 9,30 alle 11,30 ed in uscita da 60 a 120 minuti

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		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**						
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	1	0	1	0	1	0
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
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 di gestione delle presenze Glpers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

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**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	581	269	548	253	517	245
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	71	17	60	16	49	11
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:

I dati riferiti al numero complessivo dei dipendenti nonché quelli dei dipendenti che hanno optato per il part-time sono stati estrapolati dal sistema di gestione anagrafiche HCM Fusion

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	16	19	19
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:

Applicativi di gestione delle presenze Glpers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti.

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29*)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

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. Estensione del lavoro agile ad un ulteriore numero di lavoratori, in base alla quale la percentuale iniziale del 10% degli smart workers è elevata al 13% con la ricomprensione dei 21 dipendenti collocatisi in posizione non utile nella graduatoria di cui al D.D.G. n 39 del 12.2.2020. Per il 2021, a seguito del DPCM del 23 settembre 2021 è stata ripristinata, dal 15 ottobre 2021, la prestazione in presenza quale modalità ordinaria, organizzando le presenze in sede per tre giorni settimanali.

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: 7

■ 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

■ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	N.D.	N.D.	N.D.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	0	0
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
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)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di

monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

E' stata effettuata un'indagine annuale, riferita all'anno 2021 le cui risultanze sono state rese pubbliche nell'Allegato 4 del Piano della Performance 2022-2024.

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

L'indagine è stata condotta ex-post su base volontaria ed anonima con un'adesione del 41% del personale in servizio (774 dipendenti). Il 62% dei dipendenti in lavoro agile ha compilato il questionario rilevando un grado di soddisfazione del MOLTO del 71,4%, registrando rispetto al 2020 (46,4%) un incremento nei livelli di soddisfazione del +25,1%; ABBASTANZA è passato dal 38,3% del 2020 al 21,7% del 2021); POCO dal'11,4% del 2020 al 4,7% del 2021 e PER NIENTE dal 3,9% del 2020 al 2,1% del 2021.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Se si, illustrare brevemente 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.:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	1.723	489	359
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:

Applicativi di gestione delle presenze Glpers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	48	11	23	3	25	2
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	1.514	157	364	45	343	2

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi di gestione delle presenze Glpers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Sono previste azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro Al fine di favorire la diffusione di una cultura solidaristica e il pieno inserimento del personale, si è profuso in tutte le Direzioni l'impegno a diffondere atteggiamenti consapevoli di collaborazione, di rispetto di genere e di supporto onde favorire l'integrazione del personale che per svariati motivi non si trovasse comunque in una situazione di pieno coinvolgimento rispetto al contesto lavorativo.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	1	2
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	9	7
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	78	50

Indicare la fonte del dato:

Documentazione relativa alle convocazioni dei discenti ed alle presenze/assenze dei medesimi ai corsi interessati, prevalentemente erogati dalla SNA e secondariamente realizzati attraverso altri soggetti formatori.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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**	**Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Bilancio di genere, smart working, trasformazione digitale, gestione delle persone, valorizzazione del benessere lavorativo					Corsi realizzati gratuitamente attraverso la SNA
I.22.2	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Cap. 2595 Pg 22				Corsi realizzati attraverso enti formatori privati

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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

www.lavoro.gov.it

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Decreti direttoriali, decreti del Segretario Generale, circolari reperibili sulla intranet istituzionale

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021*		15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	38	17	38	15
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	476	247	328	161
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	2.077	855	690	221
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo	5.1748	21.991	3.107	1.397

	impiegati e funzionari				

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi di gestione delle presenze Glpers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

A seguito della stipula di una Convenzione gratuita con la SNA, è stato realizzato un corso e-learning dedicato al personale di area II in materia di Trasformazione digitale. Sono stati, altresì, realizzati ulteriori corsi attraverso la SNA per dirigenti e funzionari in materia di lavoro agile e transazione digitale.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Il monitoraggio delle attività svolte da remoto è stato effettuato periodicamente, con cadenza bisettimanale o mensile. In particolare, sono stati utilizzati anche:
- Report periodici per valutare e verificare gli stati di avanzamento delle attività da parte dei dirigenti;
- Verifica giornaliera per monitorare le attività e pratiche lavorative assegnate da parte dei Dirigenti al personale.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

Per le attività di monitoraggio sono stati adottati nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale; si prevede di utilizzare tali strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- [ ] Conciliazione vita-lavoro
- [ ] Benessere personale
- [ ] Flessibilità oraria
- [ ] Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

Oltre il 94% dei partecipanti al questionario continua a ritenersi soddisfatto dell'esperienza lavorativa in modalità agile, sottolineando un miglioramento nella gestione della vita privata e lavorativa.
Gli impatti sulla sfera sociale, economica e ambientale sono percepiti in maniera positiva dai dipendenti. Si rileva, in particolare una significativa riduzione delle ore per il tragitto casa-lavoro e delle relative spese, a beneficio di un miglioramento nella gestione dei tempi vita-lavoro.
Oltre il 60% dei dipendenti ha riscontrato un'esperienza positiva di lavoro agile, in particolare, hanno riscontrato un incremento della produttività, un crescente benessere organizzativo, una maggiore autonomia nel raggiungimento di obiettivi e un rilevante miglioramento delle competenze digitali.
In generale le criticità rilevate sono state poche o facilmente gestibili. Ulteriori fattori di criticità suggeriti dai dipendenti sono prevalentemente relativi all'inadeguatezza della postazione di lavoro domestica e ai limiti degli strumenti tecnologici utilizzati.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE	Si	N.d.	No	2 Interventi	N.d.	No
DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLA FORMAZIONE	No	No	No	No	No	No
GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Si	Si	No	2 Interventi	No	Si
SEGRETARIATO GENERALE	Si	Si	No	Si	No	No
DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DEL MONITORAGGIO DATI E DELLA COMUNICAZIONE	No	No	No	Si	No	No
DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTA' E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	Si	No	No	Si	No	No

DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

Il dipartimento non segnala interventi (N.d).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 2021- 2023
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 2021-2023. Per la maggior parte dell'annualità 2021, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stata assicurata la massima partecipazione del personale allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile quale forma di contenimento dell'emergenza, nel rispetto delle disposizioni del Segretariato Generale di questo Ministero. Tutto il personale in servizio ha aderito allo smart working e tutti hanno partecipato alle attività dell'ufficio. Si è, inoltre, prestata particolare attenzione alle esigenze delle dipendenti con figli piccoli con riguardo particolare a situazioni di quarantena che si sono verificate nel corso dell'anno.
Beneficiari dell'intervento	Personale della DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione

Impegni di spesa nel 2021	L'azione non necessita di specifiche risorse
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:

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

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:

È 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:

È 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 con la continuazione della prestazione lavorativa in modalità agile le riunioni interne, le attività formative e gli incontri ufficiali con soggetti esterni all'amministrazione (conferenze, convegni, etc.) sono stati pianificati per via telematica sempre con congruo anticipo e in orario tale da garantire un maggiore assolvimento di inderogabili impegni di carattere privato e familiare.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	**Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro- Azione positiva n. 4 del Piano Triennale Azioni Positive 2021- 2023**
Obiettivo dell'intervento	**Nel 2021 non si sono verificate astensioni necessarie e prolungate dall'attività istituzionale di funzionarie di questa Direzione Generale.**
Beneficiari dell'intervento	**Personale della DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione**
Impegni di spesa nel 2021	**L'azione intrapresa non necessita di specifiche risorse.**
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:

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

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 (N.d).

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLA FORMAZIONE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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 Gabinetto 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 Gabinetto non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il Gabinetto non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il Gabinetto non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il Gabinetto non segnala interventi sensibili al genere.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il Gabinetto non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La Direzione 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.

La Direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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:

D.M. n. 144 del 4 dicembre 2020 ATTO DI INDIRIZZO per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2021 (con specifico riguardo alle pag. 3, 4, 6 e 7)

http://inlavoro/documentazione/Documents/DM-n-144-del-4-12-2020-Atto-di-indirizzo-2021.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.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2021 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	Attività antidiscriminatoria svolta dalla Consigliera nazionale e nomine delle consigliere di parità sul territorio	3971		Artt. 12, 15 e 37 del d.lgs. n. 198/2006
Indice di povertà assoluta				
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				
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				

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 della rete delle consigliere territoriali di parità (artt. 12-20 e 36-37 del decreto legislativo. n. 198/2006)

Obiettivo dell'intervento	Ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo, anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro
Beneficiari dell'intervento	Lavoratori e lavoratrici dipendenti Istituzioni
Impegni di spesa nel 2021	Spesa per la copertura delle indennità delle consigliere di parità nazionali (effettiva e supplente) ai sensi del DM 22 dicembre 2015: - Euro 10.000/annui per la consigliera nazionale effettiva; - Euro 5.000/annui per la consigliera nazionale supplente Non vi sono stati finanziamenti per attività progettuali.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Le attività delle consigliere e dei consiglieri nazionali (effettivi e supplenti) sono finanziate tramite un apposito fondo (art. 18 d. lgs 198/2006), finanziato per l'anno 2015 con risorse pari a € 140.000 (art. 35, comma 2, d. lgs 151/2015) a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 107, legge 190/2014). Per gli anni successivi, invece, le relative risorse vengono attinte dal fondo di cui all'art. 47, comma 1, lett. d) della legge 144/1999. Il capitolo di riferimento è il **3971** della Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali. Le consigliere territoriali, invece, dipendono gestionalmente dagli enti locali che le designano, ove operano (regioni, province e città metropolitane).

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**

Se sì, illustrare brevemente:

Le consigliere di parità svolgono funzioni di presidio della parità e di contrasto alla discriminazione di genere su tutto il territorio nazionale. Operano su diversi livelli territoriali (nazionale, regionale, provinciale/di città metropolitane). Le risorse destinate a finanziarne le attività gravano, di conseguenza, sui bilanci degli enti territoriali presso i quali operano (regioni, province e città metropolitane), mentre sul cap. 3971 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali grava esclusivamente la spesa connessa alle consigliere nazionali (effettive e supplenti), la quale non riceve altri finanziamenti. Dagli incontri della Conferenza delle consigliere e dei consiglieri di parità e dall'analisi dei rapporti annualmente trasmessi dalle/dai consigliere/i territoriali emerge che tale assetto non garantisce a tali organismi risorse adeguate rispetto ai compiti assegnati. Si rileva, inoltre, una certa disomogeneità di comportamento da parte degli enti territoriali di riferimento nell'assicurare la dotazione finanziaria ed il supporto in termini di risorse umane e strumentali a detti organismi. Tale criticità determina un impatto sull'effettiva capacità operativa di questi organismi. Le consigliere ed i consiglieri territoriali presentano annualmente alla consigliera nazionale di parità una relazione sulle attività svolte, da cui emergono informazioni sulla parità di genere relativamente al contesto territoriale di riferimento.

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:

Il monitoraggio avviene tramite le relazioni delle consigliere e dei consiglieri di parità territoriali che rilevano, tra l'altro, gli interventi antidiscriminatori effettuati nel corso dell'anno, individuando il numero ed il genere dei beneficiari, nonché la causa della discriminazione. Per l'anno 2021 i dati sono in corso di elaborazione. Si fa presente, inoltre, che i dati riportati in tabella rappresentano solo il dato numerico dei casi di discriminazioni individuali trattati dalle consigliere provinciali; alle consigliere regionali e alla nazionale, infatti, competono solo le discriminazioni collettive per le quali non si dispone di un dato numerico, pur essendo noto che il gruppo discriminato sia costituito per la maggioranza da donne. Per approfondimenti si rinvia al rapporto.

Denominazione indicatore	**2019**	**2020**	**2021**
Numero di lavoratrici/lavoratori che si sono rivolti alle consigliere di parità			

CAUSALI	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Accesso al lavoro	74	11	20	2		
Conciliazione e orario di lavoro	362	60	233	63		
Progressione di carriera	36	12	79	12		
Disparità salariale	17	2	14	0		
Maternità/Paternità	185	32	84	17		
Molestie	100	5	130	2		
Molestie sessuali	43	4	43	1		
Regolamenti/Contrattazione/Organizzazione discriminatoria	48	16	45	8		
Altro	42	38	68	56		
Smart Working (dal 2020)			34	4		
TOTALI	**907**	**180**	**750**	**165**		

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Numero di lavoratrici/lavoratori che si sono rivolti alle consigliere di parità	Rapporti annuali delle consigliere ex art 15, commi 6 (per le locali) e 7 (nazionale)
…..	
…..	

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:

È 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:

Si riporta, di seguito, l'indirizzo ove è possibile accedere al Rapporto annuale sull'attività della consigliera nazionale di parità e all'Analisi dei rapporti sull'attività delle consigliere di parità sul territorio, redatti ai sensi dell'art. 15, commi 6 (per le consigliere territoriali) e 7 (per la consigliera nazionale), del d. lgs. n. 198/2006 e nei quali sono riportati i dati sui casi di discriminazione trattati. Il documento di Analisi dell'attività delle consigliere territoriali è allegato al rapporto annuale della consigliera nazionale

http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Documents/CNP-RAPPORTO-ATTIVITA-2021.pdf

È 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:

L'analisi dei rapporti delle consigliere è oggetto di una specifica riunione della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità (art. 19 d. lgs 198/2006), che in quell'occasione è aperta anche alle parti sociali.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (artt. 8 e 10 d. lgs. n. 198/2006)
Obiettivo dell'intervento	Supporto al Ministro per la definizione di politiche in materia di pari opportunità
Beneficiari dell'intervento	Istituzioni, lavoratrici e lavoratori
Impegni di spesa nel 2021	
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	5062

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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 Comitato è un organismo costituito da rappresentanti delle parti sociali, nonché di movimenti e associazioni femminili. E', pertanto, esso stesso la sede di consultazione in merito all'impatto di genere delle politiche pubbliche in materia di lavoro.

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati, in attuazione del Protocollo d'intesa stipulato il 22 giugno 2017 tra la Consigliera nazionale di parità ed il Consiglio nazionale forense
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Si tratta di un intervento mirato a rafforzare e diffondere le competenze in materia di diritto antidiscriminatorio, così da permettere alle consigliere di avvalersi di un adeguato supporto tecnico-giuridico per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di tutela legale in favore di lavoratrici e lavoratori vittime di discriminazioni di genere sul lavoro. Sono stati sinora formati oltre 2.500 professionisti.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Lavoratori e lavoratrici; consigliere e consiglieri di parità; avvocati.
Impegni di spesa nel 2021	0
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Alle consigliere territoriali e agli ordini professionali a livello locale
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

SEGRETARIATO GENERALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2021 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite	N.D			
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile	N.D			
Indice di povertà assoluta	Si fa riferimento all' attività svolta nel 2021 dall'ente strumentale del Ministero (INAPP ex ISFOL) – in particolare in tema di welfare, politiche del mercato del lavoro, povertà, disabilità e inclusione sociale. Studi e indagini svolte per l'elaborazione di previsioni, strategie e soluzioni per affrontare il periodo fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria dovuta al Coronavirus.	**Cap. 7682** - somme da trasferire all'istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp) **Missione 26** – Politiche del lavoro **Programma 26.7** - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo **Azione 26.7.3** - Supporto tecnico per la		

	Coordinamento delle attività volte a favorire l'integrazione tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, nell'attuazione del reddito di cittadinanza. Rafforzamento della rete dei Centri per l'impiego e dei servizi sociali anche attraverso il trasferimento delle risorse finanziarie destinate al funzionamento degli stessi e stanziate sul capitolo di bilancio 1232 "Contributo alle Regioni per il concorso alle spese di funzionamento dei centri per l'impiego", al fine di rendere pienamente operativa la misura del "Reddito di cittadinanza nell'ottica della realizzazione di livelli essenziali delle prestazioni. Monitoraggio costante mediante il sistema informatico reddito di cittadinanza	formazione, il lavoro e le politiche sociali **Cap 1232 -** Contributo alle Regioni per il concorso alle spese di funzionamento dei centri per l'impiego **Missione 26**"Politiche per il lavoro **Programma 26.10** Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione **Azione 26.10.1** Promozione e realizzazione di interventi in favore dei Centri per l'Impiego		
Speranza di vita in buona salute alla nascita	N.D			
Eccesso di peso	N.D			
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	N.D			
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	N.D			
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	N.D			
Indice di efficienza della	N.D.			

giustizia civile				
Criminalità predatoria	N.D.			
Indice di abusivismo edilizio	N.D.			
Emissioni di CO_2 e altri gas clima alteranti	N.D.			

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il Segretariato non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 – lavoro – Smart working** In considerazione del protrarsi dell'emergenza pandemica per tutto l'anno 2021, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha proseguito nell'applicazione dell'attività lavorativa in modalità agile in conformità ai provvedimenti emanati dal Governo nel corso dell'anno di riferimento. Tale modalità avviata nell'anno precedente e proseguita, quindi, per tutto l'anno 2021, ha consolidato l'efficacia dell'azione amministrativa consentendo, da un lato, di applicare le misure di distanziamento sociale e di limitazione della mobilità e dall'altro, di ridurre efficacemente le problematiche correlate alla necessità di gestire i figli minori. l'Amministrazione ha assunto i necessari provvedimenti per assicurare la continuità dell'azione amministrativa ed ha confermato lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per tutto il personale, definendo limiti e modalità coerenti con le disposizioni normative attraverso decreti del Segretario Generale. Sono proseguite le misure organizzative adottate nel 2021 per la realizzazione del lavoro agile, facendo riferimento ai requisiti essenziali che caratterizzano tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa: la possibilità di delocalizzare le attività assegnate senza che sia necessaria la continua presenza fisica nella sede abituale di lavoro; la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo

	svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede abituale di lavoro.**Sono stati garantiti tutti gli apparati informatici per garantire a tutti i dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile.**
Beneficiari dell'intervento	**Dipendenti MLPS**
Impegni di spesa nel 2021	Risorse utilizzate dalle Direzioni generali alla gestione unificata delle spese comuni (DG Politiche del personale, innovazione organizzativa-UPD (spese per la sicurezza e simili) e DG Sistemi informativi, innovazione tecnologica del monitoraggio dati e delle comunicazione (spese per acquisto 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:

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il Segretariato non segnala interventi sensibili al genere

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il Segretariato non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DEL MONITORAGGIO DATI E DELLA COMUNICAZIONE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Implementazione VDI**
Obiettivo dell'intervento	Implementazione infrastrutturale, volta a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con aggiornamenti costanti e la reingegnerizzazione dei sistemi applicativi, con il potenziamento della connettività, anche wireless, per renderli accessibili a tutti anche dall'esterno, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie implementate e con lo sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza sulle VDI per garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi
Beneficiari dell'intervento	Tutti i dipendenti del Ministero del Lavoro.

	Alla fine del 2021, questi i numeri: - 301 dipendenti usano strumenti (PC e connessioni) privati; - 182 dipendenti usano strumenti (PC e connessioni) dell'amministrazione; - 10 dipendenti usano un device proprio con connessione dell'amministrazione; - 197 dipendenti usano un device dell'amministrazione e una connessione privata. Inoltre, più di 60 dirigenti possono usare anche connessioni di tipo diverso legate allo strumento in dotazione. Ad oggi il Ministero del Lavoro gestisce complessivamente circa 1200 postazioni di lavoro in modalità agile offrendo il servizio anche dagli utenti dell'Agenzia Nazionale delle politiche attive per il lavoro (ANPAL).
Impegni di spesa nel 2021	Euro 2.791.670,00 + Iva
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 7821 pg 1 e 4 Capitolo 1746

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTA' E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

X☐ 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 2021	**Euro 3.828.468.444**
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	**3520 – 3530 – 3532 - 3519 – 3619**

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

x☐ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

x☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

x☐ Amministrazione regionale o locale

x☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

INPS, REGIONI, COMUNI

☐ 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** x☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove opportuno

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** x☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** x☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

5. Ministero della giustizia

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dal Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP), Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

Conciliazione vita-lavoro

Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG) Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP), Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI ***(DAP)***
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI ***(DAP)***
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 ***(Dgmc)***
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI ***(DAG), (DAP), (Dgmc),***

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap. 1671 Pg 10 (Dip. Amm. Penitenziaria)	212.723,42 (Dip. Amm. Penitenziaria)			

I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					Organizzati dall'Ente di assistenza per il personale dell'Amministrazione penitenziaria sospesi nel 2021 per l'emergenza da Covid-19 (*Dip. Amm. Penitenziaria*)
I.4.3	**Telelavoro**					Non avviato nei confronti del personale CFC (*Dip. Amm. Penitenziaria*)
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Cap. 1200 STIP Cap. 1203 BP Cap. 1209 - Cap. 1210 IRAP retribuzioni (*DAG*)				Con flessibilità sia in entrata che in uscita (*Dip. Amm. Penitenziaria*)

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	<u>*Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria*</u> Rimborso parziale nella misura del 89,86% delle rette sostenute dai dipendenti per asilo nido anno 2021. Il D.P.R 18/06/2002 n. 164 ha previsto, all'art 38, la possibilità per l'Amm.ne di concedere, nell'ambito degli stanziamenti disposti sull'apposito capitolo di bilancio 1671 Pg 10 ed in luogo dell'istituzione di asili nido, il rimborso anche parziale delle rette relative alle spese sostenute dal personale appartenente al Corpo di Polizia penitenziaria per i figli a carico. Le modalità ed i criteri di attribuzione, come previsto dalla stessa norma, sono indicati all'art 20 dell'Accordo nazionale Quadro di Amministrazione, stipulato in data 24 marzo 2004. 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**	<u>*Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria*</u> L'Ente di assistenza organizza attraverso emanazione di bandi di gara pubblici: • centri estivi in Italia finalizzati allo studio del territorio, storia e costumi locali, avviamento o perfezionamento allo sport, presso strutture turistiche di terzi in Italia e presso la colonia di Tarquinia dell'Ente, 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; • soggiorni studi all'estero per lo studio della lingua inglese, presso College localizzati nell'area di Londra-Dublino, in favore di giovani di età compresa tra i 14 ed i 18 anni; • soggiorni studio premiali all'estero presso la Tufts University di Boston, e presso alberghi di Washington, Philadelphia e New York, come da programma presentato dalla Ditta aggiudicatrice di gara di appalto, in favore di giovani maggiorenni che abbiano conseguito il diploma di maturità nell'anno di organizzazione del soggiorno. Per la stagione 2021 su decisione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, a causa dell'emergenza Covid-19, il bando è stato emanato, ma l'organizzazione dei soggiorni è stata sospesa e gli stessi non si sono svolti.
I.5.3	**Telelavoro**	*Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria* Istituto non avviato nei confronti del personale del Comparto funzioni centrali in attesa dell'attuazione del nuovo CCNL.
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	*Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro* Attuazione del lavoro agile semplificato a seguito delle indicazioni fornite per la gestione dell'emergenza epidemiologica Covid-19 *Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria* Istituto non avviato nei confronti del personale del Comparto funzioni centrali in attesa dell'attuazione del nuovo CCNL. *Dipartimento per la giustizia minorile (DOG)* Nel corso del 2021 si è proceduto ad un progressivo superamento della gestione in funzione emergenziale dell'istituto del lavoro agile, valorizzandone le potenzialità quale strumento organizzativo ordinario, a servizio dei risultati e dell'operatività dell'Amministrazione.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	*Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro* - Proroga in favore di 4 dipendenti dell'autorizzazione ad accedere alla sede di servizio dalle ore 7.00, ovvero con mezz'ora di anticipo rispetto alla fascia di flessibilità - Attuazione della flessibilità oraria in ingresso programmata, come da indicazioni fornite per la gestione dell'emergenza epidemiologica Covid-19 *Dipartimento degli affari di giustizia* Disciplinata dal Provvedimento del Capo Dipartimento del 28/11/2018. *Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria* Con flessibilità oraria sia in entrata che in uscita. *Dipartimento per la giustizia minorile (DOG)* Da tempo l'Amministrazione assicura flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL, sentite le OO.SS.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		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
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	4	0	4	0

Note e fonte del dato:

Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL, essendo riferibile alla potenziale totalità del personale addetto all'Ufficio, è stata concessa compatibilmente con l'organizzazione dei turni per la copertura dei servizi istituzionali (orario minimo di riferimento 8.00-20.00) richiesti nell'ambito di un Ufficio di diretta collaborazione e non è stato possibile quantificarla numericamente.
Provvedimento di autorizzazione del Capo dell'Ispettorato – Programma TMMG.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		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						
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**	15	6	50	13	49	16

Note e fonte del dato:

TIME MANAGEMENT
NB-> I dati sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG)

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	2	0	2	0	Dati oggetto di rilevazione in atto	Dati oggetto di rilevazione in atto
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	0	0	0	0	Dati oggetto di rilevazione in atto	Dati oggetto di rilevazione in atto
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	0	0	43	15	Dati oggetto di rilevazione in atto	Dati oggetto di rilevazione in atto
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	0	0	0	0	Dati oggetto di rilevazione in atto	Dati oggetto di rilevazione in atto
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	379	174	607	194	Dati oggetto di rilevazione in atto	Dati oggetto di rilevazione in atto

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	330*		276*		**	
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	1822*		0		0	
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:

*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.
Per il 2020 e 2021 non sono stati rilevati i dati relativi ai centri estivi, in quanto l'attività relativa è stata sospesa.
Tutti i dati sono stati forniti nell'ambito delle rispettive competenze, dalla Direzione generale del personale e delle risorse, dai Provveditorati regionali 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?

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni

Part-time

Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	165	89	159	99	152	97
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	3	1	3	1	2	1
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	7	5	9	7	8	8
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 e TMMG

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	223	84	214	68	220	82
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	44	2	36	2	32	2
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	22	8	21	8	13	3

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	1	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

TIME MANAGEMENT
NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG)

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	21.583	11.414	20.958	11.149	22.281	11.649
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	120	14	148	24	77	22
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).

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	2.214	2.137	7.557	31.650	6.563	33.589
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	137	52	227	83	89	40
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**			1.646	5.436	1.404	5.120

I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**			41	9	25	14

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Si fa presente che per il dato riferito al 2020 e 2021 si è tenuto conto di tutto il personale, compresa la Polizia penitenziaria, mentre negli anni precedenti si era rilevato solo il personale delle funzioni centrali. Dato nazionale rilevato con: SIGIP 1 e 2, GUSWEB, Kronos, Fascicoli personali, Sistemi elettronico di rilevazione presenze. Si evidenzia che ai punti 1.8.2 e 1.8.4 i dati sono riferiti al solo comparto funzioni centrali in quanto il contratto del comparto sicurezza non prevede il part time.

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	2.229	800	2.177	743	2.195	727
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	311	35	289	30	290	26
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:

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile: in base al numero di istanze presentate.

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

Dati comunicati dal Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro

	Anno di riferimento		
	2019	**2020**	**2021**

I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	1	1	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:

W-Time e TMMG

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	0	2	2
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:

TIME MANAGEMENT NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG)

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	151	240	Dati oggetto di rilevazione in atto
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	N.D.	N.D.	Dati oggetto di rilevazione in atto

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Ricognizione presso Amministrazione centrale e Uffici periferici.

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

		Anno di riferimento

		2019	2020	2021
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	227	174	285
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	22	9	8

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Dato nazionale rilevato con: SIGIP 1 e 2, GUSWEB, Kronos, Fascicoli personali, Sistemi elettronico di rilevazione presenze.

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

		Anno di riferimento		
		2019	2020	2021
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	25	24	27
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	4	5	3

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile.

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	0	≥60%	≥60%

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	0	≥60%	≥60%

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	35	23
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	648	1.272
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
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)		
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

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Il D.M. dell'8 ottobre 2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione nel recepire i contenuti, di cui all'articolo 1 comma 1 del Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 settembre 2021, volto a realizzare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale per il personale della pubblica amministrazione, ha stabilito le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale a decorrere dal 15 ottobre 2021.

Sono state fornite indicazioni per organizzare le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale adottando le misure organizzative necessarie per la piena attuazione del predetto decreto nel rispetto delle seguenti condizioni:
a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre i servizi resi dall'amministrazione;
b) deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
c) deve essere garantita la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, mediante l'utilizzo di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a tale scopo;
d) ai dipendenti in lavoro agile dovranno essere forniti gli apparati digitali e tecnologici adeguati alle prestazioni di lavoro richieste;
e) deve essere previsto lo smaltimento del lavoro arretrato;
f) il personale con funzioni di coordinamento e controllo, i dirigenti e i responsabili dei procedimenti amministrativi svolgeranno la propria attività lavorativa prevalentemente in presenza.
Per accedere al lavoro agile sono stati sottoscritti gli accordi individuali di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, con i quali vengono definiti:
1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché le eventuali fasce di contattabilità;
3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

☐ 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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

	Realizzato	**Previsto**

		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	1890	n.d.	n.d.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		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**	n.d.	n.d.
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**	n.d.	n.d.
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	367	1.486

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile: monitoraggio F.P. sul lavoro agile.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria

delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

I singoli dirigenti hanno effettuato una verifica costante delle attività realizzate durante il lavoro agile.

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

I singoli dirigenti hanno determinato la cadenza di verifica (giornaliera, settimanale o mensile) in relazione alla tipologia di attività.

Congedo di maternità e paternità

*Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro***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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	87	66	107
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:

W-TIME e TMMG

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	0	90	164
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	59	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

TIME MANAGEMENT NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	25.803	29.899	31.780
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	2.381	352	1.065

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIGP1 e 2, SIGS, GUSWEB, KRONOS, Fascicoli personali, Sistemi elettronici di rilevazione presenze – PROVVEDITORATI - DIREZIONI GENERALI

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	4.014	3.966	4.093
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	59	55	57

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile.

<u>Congedo parentale</u>

Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi**	4	4	3	3	2	2

	parentali						
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	24	8	38	16	8	17

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I dati riferiti agli anni 2020 e 2021 sono comprensivi del personale DAP W-Time e TMMG

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	7(1)	4	6	3	9	2
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	76	58	26	38	38	13

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

TIME MANAGEMENT
NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	633	2099	689	2.238	787	3.475
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	11.595	28.151	14.728	25.389	12.500	30.078

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIGP1 e 2, SIGS, GUSWEB, KRONOS, Fascicoli personali, Sistemi elettronici di rilevazione presenze – PROVVEDITORATI - DIREZIONI GENERALI.

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	88	17	90	16	29	4
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	2.675	518	2.643	489	877	114

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

- Affiancamento al personale qualificato e competente per settore/attività;
- Corso formazione e addestramento per il reinserimento dell'operatore nel flusso delle attività routinarie;
- Questionario con valutazione finale, ordini di servizio;
- Comunicazione dei nuovi Ordini di Servizio e della normativa vigente;
- Le informazioni sono state fornite, come da prassi, anche al personale assente a vario titolo;
- Adempimenti previsti dal Dlgs 81/2008 art. 37 Formazione generale

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Il dipendente che rientra da lunga assenza è accolto dal dirigente di riferimento che, unitamente al

personale dell'unità organizzativa, fornisce gli aggiornamenti e le informazioni utili al reinserimento.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.19. Con riferimento al 2021, 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.21. Con riferimento al 2021, 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:

Indicare la fonte del dato:

Dati a disposizione del dog- dg personale e formazione (punti i.21-i.22)

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

I.19. Con riferimento al 2021, 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:

Consolidamento iniziative di sensibilizzazione alla cultura di genere

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	21	3
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	40	20
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	3.915	599

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 2021 (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**	**Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Formazione decentrata interprofessionale	Cap.1671 Pg 27	Euro 15.000,00			
I.22.2	Formazione per la sperimentazione della metodologia e gestione del rischio di recidiva violenta	Cap.1671 Pg 27	Euro 6.000,00			
I.22.3	Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità, delle differenze di genere, rivolte al personale del Corpo di polizia penitenziaria all'interno dei corsi di primo ingresso.	Cap.1671 Pg 27	Euro 6.000,00			

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

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**	Per il personale di polizia penitenziaria: attività e cura del Comitato per le pari opportunità della polizia penitenziaria istituito presso il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria al quale partecipano due referenti per il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità.
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Dott.ssa Renata Porcaro e Dott.ssa Paola Franco – referenti per il DGMC

I.21. Con riferimento al 2021, 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:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Indicare la fonte del dato:

E' stato attivato un "progetto di autodifesa femminile – metodo addestrativo antiaggressione" dal Provveditorato Regionale – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria al quale ha partecipato il personale del comparto funzioni centrali e del corpo di Polizia Penitenziaria.

<u>Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19</u>

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

- Circolari e disposizioni generali di servizio (www.giustizia.it)
- Protocollo Calliope
- Provvedimento del Vice Capo dell'Ispettorato di proroga con varianti dell'articolazione lavorativa dell'Ispettorato generale secondo modalità di lavoro agile (prot. 1535.ID del 3.9.2020);
- Uff. Legislativo: provvedimento organizzativo generale n. 1 del 10.03.2020 e successivi (provvedimenti organizzativi generali del 22.05.2020, del 19.10.2020, del 26.10.2020, del 09.11.2020, del 14.09.2020, e n. 2 del 2021);

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

	Periodo di riferimento			
	1 gennaio-14 ottobre 2021*		15 ottobre-31 dicembre 2021**	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini

I.25.1	**Numero di dirigenti**	2	1	1	1
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	124	77	83	54
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	0	0	0	0
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	5.526	2.841	114	92

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

W-Time e TMMG

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

- Formazione in modalità e-learning
- Formazione sugli applicativi informatici
- Invio manuali e istruzioni per utilizzo sistemi da remoto

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Prospetti contenenti indicatori numerici dell'attività svolta in relazione alle attività assegnate alle specifiche competenze;
Attribuzione ai funzionari responsabili di reparto della responsabilità del coordinamento, della gestione e della corretta esecuzione delle attività svolte dai dipendenti in regime di smart working;
Rendicontazione delle attività svolte;

Verifica giornaliera, da parte della dirigenza dell'ufficio, delle attività svolte dal personale addetto, consistenti nell'attuazione dei servizi a supporto del personale di magistratura operante presso l'ufficio; Report rendicontazione bisettimanale

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Durante l'emergenza imposta dalla pandemia da COVID 19, il DOG ha disposto una serie di circolari volte a disciplinare, in modo armonico, la gestione del personale dell'organizzazione giudiziaria facendo ampio ricorso allo strumento del lavoro agile. Il DAG ha recepito ed armonizzato le suddette circolari nell'ambito dei propri uffici .

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021*		15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	9	1	4	2
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	179	47	163	35
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	156	6	20	10
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	13.773	2.515	2.624	392

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

TIME MANAGEMENT; NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Sono stati elaborati manuali, inoltrati per e-mail al personale DAG, relativamente a: Modalità di accesso alla posta elettronica personale e condivisa dell'ufficio Modalità di accesso alla posta elettronica certificata Modalità di accesso alla posta tramite il programma CALLIOPE Manuale di accesso a Time management dall'esterno Inoltre sono state: Organizzate sessioni per l'utilizzo del Time Management; Organizzate sessioni spot di illustrazione per l'uso di Teams; webinar organizzati da DGSIA sull'utilizzo delle risorse di Teams per il lavoro collaborativo e più in generale sugli applicativi di Office 365; organizzate sessioni di formazione sul protocollo informatico tenute dal responsabile del settore a beneficio dei nuovi assunti; Organizzate sessioni di formazione per personale di magistratura sull'uso della firma digitale.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Prevista una reportistica settimanale e/o mensile in base alla valutazione discrezionale dei direttori degli uffici

*Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG)***I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?**

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

1. Circolare del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (DOG) del 13 ottobre 2021 - Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, contenente indicazioni per il rientro in presenza dei dipendenti pubblici dal 15 ottobre 2021.
2. Circolare del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (DOG) del 13.10.2021 e successiva integrazione del 14.10.2021 relativa all'organizzazione delle verifiche connesse all'obbligo di possesso ed esibizione delle certificazioni verdi sui luoghi di lavoro.
Le circolari citate sono disponibile sul sito www.giustizia.it – sezione STRUMENTI > Provvedimenti per la prevenzione e per fronteggiare le ricadute del coronavirus.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021*		15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	9.700	2.770	1.742	746
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	301.994	145.820	26.186	16.254

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

È stata predisposta la compilazione di un Form Microsoft, disponibile on line, a cadenza mensile ed è tuttora in atto.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

L'amministrazione ha proseguito con le iniziative di formazione di carattere tecnico e sessioni formative a carattere informativo in materia di strumenti digitali che favoriscono il lavoro collaborativo a. Inoltre è stata utilizzata la piattaforma e-learning come spazio di comunicazione, oltre che formazione, su tutte le indicazioni e misure individuali necessari a contenere il congio da Covid-19.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Il progetto di lavoro individuale prevede indicatori delle attività svolte in sw, definite dal Dirigente dell'Ufficio da cui dipende ogni unità di personale.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

È stata predisposta la compilazione di un Form Microsoft, disponibile on line. La ricognizione, rivolta a tutti gli uffici giudiziari presenti sul territorio e alla sede ministeriale ha cadenza mensile ed è tuttora in atto.

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP)

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

- ordini di servizio conformi alle circolari ministeriali;
- Accordo sottoscritto con le OO.SS. il 4.11.2020 raggiungibile dal link: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_23_1.page?contentId=CON302718&previsiousPage=mg_1_8_1
- O.d.S. Direttore, circolari dipartimentali, D.P.C.M., decreti;
- contratti di smart working su modello predisposto dal D.A.P.;

- direttive esplicative;protocolli siglati protocolli con le OO.SS. e con le ASL di riferimento.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021*		15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	40	25	35	23
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	1.169	1.881	648	1.272
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	746	911	181	126
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	32.315	43.656	4.703	4.967

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DATO NAZIONALE RILEVATO CON:
- sistema informatico-timbrature e cartellini;
- sistema di rilevazione dati sigs, sigp 1 - sigp 2,
- presenze-fascicoli cartacei, atti segreteria;
- n. autorizzazioni progetto individuale lavoro agile autorizzato;
- contratti lavoro agile;
- gusweb

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

- presentazione progetti;
- report giornalieri, settimanali e mensili;
- il personale ha sottoscritto l'accordo individuale con cui sono state concordate preventivamente le modalità di svolgimento del lavoro;
- pratiche assegnate-pratiche evase.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

- E' stato implementato l'uso del lettore digitale per consentire il lavoro da remoto mediante il sistema di protocollazione calliope;
- disposizioni di servizio, ordine di servizio – accordo individuale di lavoro agile;
- sulla base dei contributi pervenuti si ritiene che alcune residuali attività possano essere svolte da remoto anche a conclusione della crisi pandemica;
- monitoraggio effettuato ex novo per comprendere criticita' e punti forza dello smart working effettuato dal personale.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

■ Conciliazione vita-lavoro

■ Benessere personale

■ Flessibilità oraria

☐ Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

Difficoltà a separare vita privata da attivita' lavorativa, sensazione di essere sempre connessi. In generale le criticità rilevate sono state poche o facilmente gestibili. Ulteriori fattori di criticità suggeriti dai dipendenti sono prevalentemente relativi all'inadeguatezza della postazione di lavoro

domestica e ai limiti degli strumenti tecnologici utilizzati.

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc)

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ Sì **☐ No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Al fine di prevenire la diffusione del contagio, sono state impartite informazioni ed indicazioni con circolari e linee guida uniformi da applicarsi su tutto il territorio nazionale. In particolare, durante la c.d. "fase uno", questa Amministrazione ha affiancato e coordinato gli Uffici e i Servizi dipendenti per impostare, nel modo più rapido ed efficace possibile, le modalità di lavoro agile, al fine di esentare il personale dal servizio in ufficio per prevenire i rischi di contagio, contestualmente garantendo le attività considerate indifferibili dall'Amministrazione che richiedevano la necessaria presenza dei dipendenti. A tal fine è stata concepita la direttiva del 4 marzo 2020 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica attraverso l'adozione di modalità di lavoro agile, e sono state diramate le linee guida del 12 marzo 2020 n. 15572, sulle misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale della Giustizia minorile e dell'esecuzione penale esterna.

L'avvio della cd. "fase due", negli uffici e servizi della giustizia minorile e di comunità, è stato preceduto dalla diramazione della direttiva 11 maggio 2021 n. 23225 che ha fornito informazioni in tema di provvedimenti normativi di nuova emissione, di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, di coordinamento con le Autorità sanitarie locali in ragione degli accordi raggiunti in sede di Conferenza Stato Regioni ed Autonomie Locali, di organizzazione del lavoro, di relazioni con gli interlocutori istituzionali e l'utenza.

Alla suddetta direttiva ha fatto seguito quella del 12 maggio 2021, con la quale sono stati dati indirizzi in tema di ripresa dello svolgimento dei colloqui in presenza tra la popolazione detenuta e le persone autorizzate con modalità in presenza, alla quale ha continuato ad affiancarsi la modalità telefonica e il videocollegamento.

Con le note 24 giugno 2021 n. 30166, per gli Uffici di Servizio Sociale per i minorenni, e 24 giugno 2021 n. 30103 per gli Uffici di Esecuzione Penale Esterna, sono state impartite direttive riguardanti i colloqui con l'utenza, sia in presenza che da remoto, l'uso della strumentazione telefonica ed informatica per lo svolgimento del lavoro, il progetto educativo e i rapporti interistituzionali, con particolare riguardo ai rapporti con l'Autorità Giudiziaria e gli Istituti penitenziari.

Per consentire la ripresa dell'attività nel modo più efficace, il 4 agosto 2020, è stato recepito il protocollo quadro "Rientro in sicurezza", sottoscritto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le OO.SS. in data 24 luglio 2020.

L'intensa e proficua collaborazione con le Organizzazioni sindacali, ha consentito di raggiungere l'Accordo che disciplina i criteri di applicazione del cd. "smart working" nel periodo emergenziale, siglato in data 4 novembre 2020 e illustrato con circolare del Direttore Generale del personale,

delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile prot. 51292 del 9 novembre 2020.
Inoltre, quale Sezione del Piano della performance del Ministero della Giustizia, è stato pubblicato il "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modifica-zioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, con il quale sono state individuate le modalità attuative del lavoro agile e definite le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	1.334	304	1.486	367
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	8.457		3.720	

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile: monitoraggio F.P. sul lavoro agile.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In particolare, la piattaforma e-learning ha consentito e continua tutt'ora a consentire di integrare in modo utile ed efficace le prestazioni da remoto del personale che opera in modalità di lavoro agile, contribuendo a limitare ulteriormente la mobilità dei dipendenti e conseguentemente il pericolo di contagio per loro e per la collettività.
Il portale è accessibile al link https://e-learning.giustizia.it ed è possibile accedervi semplicemente inserendo le proprie credenziali ADN (nome.cognome e password).
All'interno di questo ambiente di formazione a distanza, sono disponibili molteplici percorsi formativi, raggruppati per aree tematiche (informatica, manageriale, giuridico-normativa, ecc.).
Il personale amministrativo ha certamente familiarizzato di più con gli strumenti informatici per il lavoro da remoto messi a disposizione dall'Amministrazione, e la formazione e-learning ha subito un'eccezionale crescita, un dato questo che dovrà rimanere patrimonio anche in futuro.
formazione
1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione, saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche per il tramite della piattaforma di e-learning Giustizia, con l'obiettivo di consolidare le competenze già acquisite in merito all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.
2. L'Amministrazione assicura adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
3. Il DGMC ha aderito, per tutto il periodo di attuazione del PNRR, al programma di assessment e formazione sulle competenze digitali, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

I singoli dirigenti hanno determinato la cadenza di verifica (giornaliera, settimanale o mensile) in relazione alla tipologia di attività svolta dal personale.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ☐ **No**

Al riguardo, il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc) non ha inviato alcuna comunicazione

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

Al riguardo, il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (Dgmc) non ha inviato alcuna comunicazione

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	*PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità*	*PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES*	*PARTE A Interventi di gender public procurement*	*PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere*	*PARTE C Interventi sensibili al genere*	*Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*
GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	*Si*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA - DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	*Si*	*No*	*No*	*2 Interventi*	*2 Interventi*	*3 Interventi*
DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*4 Interventi*

Nota: Un intervento indicato nel Q2 dalla "Direzione dell'Amministrazione penitenziaria- Direzione generale detenuti e trattamento" come intervento relativo a politiche settoriali, è stato spostato dalla scheda D alla scheda B, dove è stato commentato, ritenendo che sia più opportuno inserirlo tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione.

GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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 Gabinetto 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 Gabinetto non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il Gabinetto non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il Gabinetto non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il Gabinetto non segnala interventi sensibili al genere.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il Gabinetto non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

X☐ 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 2021 – PRIORITA' POLITICA N.1

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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA - DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

x☐ 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili 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	ICAM.Istituti a custodia attenuata per detenute madri Sezioni nido di Istituti penitenziari femminili

Obiettivo dell'intervento	Per gli Icam: Attuazione della legge 62/2011. Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli Icam è previsto dalla legge 62/2011, oltre che per le madri, anche per i padri che esercitano il ruolo genitoriale nell'ipotesi di assenza/impossibilità del partner. Per le sezioni nido: Tutela delle detenute madri impossibilitate all'inserimento in ICAM e case famiglia protette; protezione della prole sino a 3 anni
Beneficiari dell'intervento	Madri con prole convivente e figli minori
Impegni di spesa nel 2021	**Euro 300.595,42**
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:

☐ X a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

X☐ 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?

X☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il circuito detentivo destinato alle madri non è diffuso in modo omogeneo sul territorio nazionale. Sulla realizzazione delle strutture incide la presenza media dell'utenza destinataria nei territori di riferimento. All'interno degli Istituti l'offerta trattamentale è correlata alla possibilità di risorse ed alle opportunità offerte dalla comunità esterna.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
Presenze detenute con prole convivente	**Donne 44**	**Uomini 0**	**Donne 28**	**Uomini 0**	**Donne 16**	**Uomini 0**
… Detenute in stato di gravidanza..	**2**		**3**		**0**	
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

	Fonte dei dati
…..	**DAP – Sezione statistica**
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ Sì **x☐ No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ Sì **x☐ 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Interlocuzioni con Associazioni del settore; confronto con Enti di ricerca ed Università per lo svolgimento di ricerche

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	
Obiettivo dell'intervento	Miglioramento dell'accoglienza di madre e bambino presso strutture esterne al circuito detentivo (case famiglia e case alloggio residenziali). Gestione fondo triennale
Beneficiari dell'intervento	Madri sottoposte a provvedimenti dell'A.G. alternativi/sostitutivi della detenzione con prole minore convivente
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.500.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 1770 p.g. 1

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere

X ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** **2023**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

x☐ 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?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Disomogeneità sistema accoglienza extradetentiva dei genitori detenuti sul territorio nazionale Indisponibilità dei dati delle presenze all'interno delle strutture residenziali esistenti Distribuzione numerica eterogenea di madri detenute nelle regioni

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ Sì **x☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Presenza media detenute negli Istituti della Regione nel periodo 1/01-31/12/2020…..	**statistiche.dap@giustizia.it**
Popolazione residente per Regioni Basilicata,Molise,Valle d'Aosta …..	**statistiche.dap@giustizia.it**
Come indicato da tabella A allegata al DM 15 settembre 2021	**statistiche.dap@giustizia.it**

N.B. Non è stato possibile fare una distinzione di genere per ciascun indicatore riportato in tabella

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ Sì **x☐ No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ Sì **x☐ 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Conferenza Stato Regione-servizi sociali Regioni e Province Autonome-Enti gestori strutture accoglienza

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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 dei detenuti alle dipendenze dell'Amm.ne Penitenziaria
Programma di spesa di riferimento	Spese per le mercedi dei detenuti occupati in attività lavorativa
Obiettivo principale dell'intervento	Occupazione dei detenuti in attività lavorative retribuite per facilitare lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	La spesa è finalizzata alla retribuzione dei detenuti impiegati in attività lavorativa alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria ; incide in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere
Beneficiari dell'intervento	Detenuti/e ristrette negli Istituti Penitenziari al 31/12/2021 Totale 54.134 Uomini: 51.897 Donne: 2237
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 1764 p.g. 2
Impegni di spesa nel 2021	Euro 124.439.215,99

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?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Le risorse sono ripartite sulla base delle presenze dei detenuti ristretti negli Istituti Penitenziari. Il contesto esterno

incide sulla parità de genere in termini di offerta trattamentale opportunità complessive disponibili per la popolazione detenuta ristretti negli Istituti insistenti sui territori di riferimento

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Numero detenuti impiegati in attività lavorativa	871	14.808	905	14.841	925	16.005
Percentuale lavoranti rispetto al totale delle presenze..	32,71%	25,50%	40,13%	29,04%	41,35%	30,83%
…..						

	Fonte dei dati
…..	**Sezione statistica DAP**
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ Sì **x☐ No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ Sì **x☐ 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

X☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Sono stati effettuati numerosi confronti ed incontri con imprese e cooperative sociali sul tema dello sviluppo del lavoro penitenziario e numerosi sono stati gli interventi della comunità esterna nell'attuazione di 0.

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	**Attività trattamentali negli Istituti Penitenziari**
Programma di spesa di riferimento	Spese per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività culturali, ricreative e sportive e ogni altra attività inerente l'azione rieducativa
Obiettivo principale dell'intervento	Incentivare attraverso la partecipazione alle attività la motivazione al cambiamento dello stile di vita e al reinserimento dei detenuti nella società.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Gli interventi sono realizzati secondo modalità che tengono conto del diverso impatto sulle modalità di accesso, l'efficacia e la partecipazione, in relazione all'appartenenza di genere
Beneficiari dell'intervento	Detenuti/e presenti negli II.PP. al 31/12/2021 Uomini: 51.897 Donne: 2237
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	**Cap. 1761 p.g. 12**
Impegni di spesa nel 2021	**Euro 1.408.601,08**

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?

x☐ Sì **☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Le risorse sono ripartite sulla base delle presenze dei detenuti ristretti negli Istituti Penitenziari. Il contesto esterno incide sulla parità del genere in termini di offerta trattamentale ed opportunità complessive disponibili per la popolazione detenuta nei contesti territoriali di riferimento.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

X☐ Sì **☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Numero dei detenuti che hanno preso parte alle attività culturali e ricreative …..	3.395	32.439	1.161	8.711	1.171	12.437
Numero dei detenuti che hanno preso parte alle attività sportive …..	839	14.804	962	14.972	397	8.173

…..						

aggiungere righe laddove necessario

	Fonte dei dati
…..	**Sezione statistica DAP**
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** X☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

X☐ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Interlocuzioni con Associazioni del Terzo Settore

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, <u>oltre</u> a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Prevenzione e contrasto della violenza di genere – Legge 178/2020**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Predisposizione di una procedura di selezione per l'individuazione di professionalità psicologiche esperte nel trattamento intensificato cognitivo comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne.

Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'azione di intervento risulta maggiormente rappresentativo nell'ambito dell'osservazione trattamentale in considerazione dell'attenzione che l'Amministrazione sta rivolgendo alle concrete possibilità di evoluzione delle procedure di trattamento e di osservazione della personalità degli autori di reati a sfondo sessuale.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Il detenuto, autore di reato a sfondo sessuale, ma con un considerevole impatto sociale.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 942.615,33
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	1766 p.g. 04
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'intervento è affidato all'Amministrazione penitenziaria e, in particolare, agli Istituti Penitenziari
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Percentuale di detenzione per reati a sfondo sessuale http://dati.istat.it/

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Incremento offerta occupazionale per la popolazione detenuta – Legge 178/2020**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Promozione di nuove attività e produzioni in gestione diretta a carattere industriale, artigianale ed agricolo.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento è realizzato per consentire a tutti i detenuti lavoranti (sia uomini sia donne) l'erogazione di corsi di formazione professionale nonché lo sviluppo di attività di produzione di elevata qualità.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Detenuti lavoranti
Impegni di spesa nel 2021	Euro 728.328,72
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	1761 p.g.15
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o	L'intervento è affidato all'Amministrazione penitenziaria attraverso la stipula di accordi con

locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	aziende nazionali ed enti regionali e locali.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Miglioramento dell'impatto sociale attraverso la costruzione di un nuovo modello detentivo che trova nel lavoro l'elemento qualificante dell'azione rieducativa.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	1. Percentuale lavoro alle dipendenze di Imprese private e cooperative 2. Percentuale lavoro alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Rimozione barriere architettoniche - Legge 178/2020**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Attività di edilizia straordinaria per consentire ai detenuti con capacità motorie limitate o impedite di accedere ai servizi igienici presso le strutture penitenziarie, in particolare
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento è rappresentativo in quanto consente l'estensione del principio dell'accessibilità ai detenuti con disabilità
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Detenuti e detenute
Impegni di spesa nel 2021	€ 21.356.653
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	7301 p.g.01
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Amministrazione penitenziaria
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Numero strutture o presidi resi idonei all'accoglienza dei disabili

DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Esecuzione penale esterna e messa alla prova adulti L.354/1975; DPR 309/1990; D.Lgs. 285/1992; L. 67/2014; D.Lgs. 123/2018; D.Lgs. 124/2018; L. 134/2021.**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	In tale ambito, nel 2021 sono state trattate complessivamente 119.018 persone in esecuzione di misure alternative, sanzioni di comunità e misure di sicurezza non detentive. Il dato comprende le persone in carico all'inizio dell'anno più le misure sopravvenute nel corso del 2021; sono ricompresi inoltre i procedimenti d'indagine richiesti dalla magistratura e

	dagli istituti penitenziari. Nel 2021 gli Uffici hanno curato, inoltre, l'esecuzione di 48.008 misure di messa alla prova. Il dato riguarda le misure risultanti all'inizio dell'anno e quelle sopravvenute nel corso del 2021. Per un quadro completo delle attività svolte, si deve aggiungere che gli uffici hanno realizzato, nel medesimo periodo, 60.672 procedimenti di indagine per la redazione dei programmi di trattamento richiesti nell'ambito dei procedimenti penali di ammissione alla prova. Confrontando i dati di flusso sopra indicati con quelli rilevati nell'anno 2020, si evidenzia che le misure di messa alla prova sono aumentate da 34.931 a 48.008 (+37%.); in generale, si rileva un andamento crescente di tutti i procedimenti in carico agli uffici. Nel 2021, come da programma, si è proceduto con gli interventi per incentivare il ricorso alle misure di comunità. In continuità con gli sforzi già avviati negli anni precedenti è stata promossa la sottoscrizione di nuove convenzioni e protocolli nazionali per lo svolgimento del lavoro di pubblica utilità nella messa alla prova, incrementando il raccordo operativo con gli enti indicati dalla legge. Gli accordi sono volti ad assicurare una rapida, omogenea e corretta applicazione dell'istituto della messa alla prova, attraverso lo snellimento delle procedure inerenti sia la fase istruttoria che quella di esecuzione della misura, l'ottimizzazione dei tempi e delle risorse a disposizione e l'attribuzione di maggiori e più qualificati contenuti ai programmi individualizzati di trattamento. Ad oggi, su 83 uffici territoriali, risultano siglati n.110 protocolli di intesa con la Magistratura ordinaria, rispetto ai 101 sottoscritti nell'anno 2020 e agli 81 del 2019. È stato aumentato il numero delle opportunità lavorative offerte per lo svolgimento delle prestazioni lavorative gratuite a favore della collettività da parte degli imputati. Nel corso dell'anno sono state sottoscritte le seguenti convenzioni: Convenzione nazionale con il Ministero della Cultura-MIC; Protocollo nazionale con l'Associazione Italiana Cultura Sport-AICS; Protocollo nazionale con la Federazione Italiana Parchi e Riserve Naturali (Federparchi-EUROPARC); Protocollo nazionale con la Diaconia Valdese. È stata promossa la diffusione di Sportelli MAP/LPU presso i tribunali ordinari, sia nelle città metropolitane, sia nei distretti in cui non insiste un UEPE, in una logica di prossimità al cittadino, al fine di facilitare l'accesso all'istituto della sospensione del procedimento con messa alla prova e potenziare il ricorso alla misura. Sull'intero territorio nazionale sono attivi ad oggi 17 sportelli MAP/LPU, tra i quali 6 di nuova istituzione rispetto all'anno precedente. Dai monitoraggi effettuati si è rilevato un rafforzamento dell'attività di collaborazione con gli istituti penitenziari con l'implementazione a regime delle c.d. "antenne operative" (funzionari degli uffici

	che collaborano negli Istituti all'attività di osservazione e trattamento delle persone detenute); è proseguita l'attività di collaborazione degli uffici per l'attuazione delle progettualità regionali di inclusione sociale dei detenuti privi di risorse abitative, finanziate con il programma Cassa Ammende, in continuità con il progetto realizzato nel corso del 2020. Al contempo è proseguita l'azione d'impulso e coordinamento verso le articolazioni territoriali per il consolidamento di accordi e intese strutturali con i Provveditorati dell'Amministrazione Penitenziaria e con la Magistratura di sorveglianza. Allo stato risultano sottoscritti n. 26 accordi con i Tribunali di Sorveglianza, che coinvolgono complessivamente 72 UEPE; mentre i restanti Uffici adottano prassi operative non formalizzate, ampiamente consolidate ed efficaci nell'applicazione, dopo la preliminare condivisione con gli Uffici di Sorveglianza territorialmente competenti.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento indicato rappresenta il mandato istituzionale degli uffici di esecuzione penale esterna del DGMC, individuato quale priorità nell'atto di indirizzo annuale del Ministro della Giustizia.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Soggetti adulti in esecuzione penale esterna o in messa alla prova, presi in carico dagli uffici di esecuzione penale esterna in attuazione di provvedimenti penali dell'Autorità Giudiziaria.
Impegni di spesa nel 2021	Capitolo 2134 pg 1: € 6.280.646,81 capitolo 2135 piano gestionale 1: € 163.795,43
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 2134 piano gestionale 1 capitolo 2135 piano gestionale 1.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della Giustizia – Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non sono state effettuate analisi socioeconomiche del contesto.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non sono stati effettuati consultazioni pubbliche o confronti con gruppi di interesse.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Messa alla prova per adulti: Maschi: 40.116 Femmine: 7.892 Totale: 48.008 Soggetti in esecuzione penale esterna adulti: Maschi: 109.087 Femmine: 9.931 Totale: 119.018 Link: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14.page https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_2_15_4.page

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Presa in carico di minorenni e giovani adulti sottoposti a procedimento penale da parte del giudice minorile – DPR 448/88; D.Lgs. 272/1989; D.Lgs. 121/2018**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Negli Istituti penali per i minorenni, per il periodo considerato, si sono registrati complessivamente 835 ingressi; di cui 468 italiani e 367 stranieri. Rispetto all'anno precedente si è assistito ad un certo incremento del numero di ingressi (probabilmente diminuiti anche a causa della pandemia), particolarmente evidente per gli italiani maschi. Per quanto riguarda la presenza media all'interno degli IPM, nell'anno 2021 il valore è risultato pari a 320 unità, come per l'anno 2020, dato che registra una consistente diminuzione rispetto alle annualità precedenti. Per quanto attiene alla presenza media giornaliera nelle comunità del privato sociale nel periodo considerato, il dato è pari a circa 951,5 unità. Per quanto riguarda l'area penale esterna, le prese in carico degli Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni risultano in linea con le annualità precedenti, registrando 20.797 prese in carico di cui 16.197 italiani e 4.600 stranieri. Nei Centri di Prima Accoglienza gli ingressi sono stati pari a 581, con una presenza media giornaliera pari a 5,2. Nel 2021 i Centri diurni polifunzionali ministeriali hanno preso in carico 344 minorenni e giovani adulti, prevalentemente di nazionalità italiana, 316 maschi e 28 femmine. Nell'anno preso in considerazione si è concluso il lavoro di redazione del "Modello di intervento per i Centri Diurni Polifunzionali", che si compone di una parte introduttiva e di due disciplinari, uno avente a oggetto i CDP ministeriali, con la definizione un modello organizzativo in grado di assicurare omogeneità di intervento su tutto il territorio nazionale; l'altro, rivolto agli omologhi servizi gestiti dal privato sociale e da altre Amministrazioni, che definisce le modalità di collaborazione per la presa in carico dell'utenza in carico al DGMC. Complessivamente anche per l'anno 2021, l'operato dei servizi minorili è stato condizionato dall'emergenza pandemica da Covid-19 che ha richiesto una rimodulazione costante delle modalità degli interventi istituzionali, rendendo prioritaria e indispensabile l'adozione di disposizioni finalizzate all'applicazione della prevenzione sanitaria a tutela della salute dell'utenza e del personale tutto, assicurando al contempo la continuità dei progetti educativi e dei percorsi di istruzione.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento indicato rappresenta il mandato istituzionale dei servizi minorili del DGMC, individuato quale priorità nell'atto di indirizzo annuale del Ministro della Giustizia.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Minorenni e giovani adulti sottoposti a procedimento

	penale da parte del giudice minorile
Impegni di spesa nel 2021	Capitolo 2131 pg 1: euro 1.123.281,94 Capitolo 2133 pg 1: euro 665,00 Capitolo 2134 pg 1: euro 32.864.022,90
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 2131 pg 1 Capitolo 2133 pg 1 Capitolo 2134 pg 1
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della Giustizia – Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non sono state effettuate analisi socioeconomiche del contesto
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non sono stati effettuati consultazioni pubbliche o confronti con gruppi di interesse.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Servizi residenziali per minori e giovani adulti (presenze consunte): Maschi: 445.185 Femmine: 26.255 Totale: 471.440 Servizi sociali per minori e giovani adulti (nr. soggetti presi in carico): Maschi: 18.174 Femmine: 2.083 Totale: 20.797 Link: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14.page https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_2_15_4.page

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Promozione di interventi di prevenzione della devianza; promozione della giustizia riparativa e della mediazione** **L.354/1975; DPR 309/1990; D.Lgs. 285/1992; L. 67/2014; D.Lgs. 123/2018; D.Lgs. 124/2018; L. 134/2021.** **DPR 448/88; D.Lgs. 272/1989; D.Lgs. 121/2018.**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	In materia di prevenzione della devianza l'Amministrazione si è mossa prevalentemente nella prospettiva di educazione alla legalità e di definizione della filiera educativa volta a rafforzare l'inclusione sociale di minori devianti e a rischio, sia riguardo i percorsi di criminalità e mafiosi che di violenza di genere. E' stato ricostituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità e la Famiglia l'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile (cd. Osservatorio pedofilia), di cui questo Dipartimento è componente in

	rappresentanza del Ministero della Giustizia. Nel corso degli incontri, sono stati individuati obiettivi generali e specifici per il contrasto e la prevenzione dello sfruttamento sessuale in danno dei minori grazie alla messa a sistema delle diverse competenze pubbliche e della società civile, al fine di assicurare un sistema efficace ed efficiente di servizi dedicati ai minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale ed interventi di recupero e assistenza dei sex offenders. In tema di "giustizia riparativa" il Dipartimento, in coerenza con le "Linee di Indirizzo del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità in materia di Giustizia riparativa e tutela delle vittime di reato" del 17 maggio 2019 e all'"Accordo di collaborazione per attività di volontariato a valenza riparativa" del 2 aprile 2020, ha orientato le progettualità sostenute con i fondi di bilancio in una logica di sistema, integrata con le progettualità finanziate da altri Enti [Regioni, Cassa delle Ammende, etc.]. Si tratta di azioni integrate finalizzate a potenziare i percorsi di giustizia riparativa all'interno delle misure penali di comunità e negli Istituti penali per i minorenni.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento indicato rappresenta il mandato istituzionale degli uffici e servizi del DGMC, individuato quale priorità nell'atto di indirizzo annuale del Ministro della Giustizia.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Minorenni, giovani adulti e adulti in carico agli uffici e servizi del DGMC in esecuzione di provvedimenti penali dell'Autorità giudiziaria.
Impegni di spesa nel 2021	Capitolo 2134: euro 461.812,27 Capitolo 2151: euro 46.949,83
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 2134 pg 1 Capitolo 2151 pg 1
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della Giustizia – Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non sono state effettuate analisi socioeconomiche del contesto
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non sono stati effettuati consultazioni pubbliche o confronti con gruppi di interesse.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Non sono disponibili indicatori specifici. Si riporta il link alle principali relazioni sull'attività del DGMC Link: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14.page **https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_2_15_4.page**

Titolo dell'intervento 4 e riferimento normativo	Cooperazione internazionale in materia civile minorile Convenzione de L'Aja del 25.10.1980 sugli aspetti civili della sottrazione internazionale dei minori; Convenzione di Lussemburgo del 25.5.1980 sul riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in

	materia di affidamento dei minori e di ristabilimento dell'affidamento; Convezione de L'Aja del 23.11.2007 sul recupero internazionale di alimenti nei confronti di figli minori e di altri membri della famiglia; Regolamento (CE) n. 2201/2003 del Consiglio, relativo alla competenza, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni in materia matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale; Regolamento (CE) n. 4/2009 del Consiglio, relativo alla competenza, alla legge applicabile, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni e alla cooperazione in materia di obbligazioni alimentari
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	In qualità di Autorità Centrale, il Dipartimento ha svolto i compiti di istruzione dei procedimenti amministrativi di sottrazione internazionale di minori, tutela del diritto di visita tra prossimi congiunti non conviventi domiciliati in Paesi diversi e riscossione coattiva di crediti alimentari dovuti in base a vincoli obbligatori instaurati tra soggetti domiciliati in Stati differenti. E' infatti affidatario, in via principale, di funzioni di cooperazione e assistenza nell'applicazione in ambito transfrontaliero degli istituti civilistici di tutela di diritti personali e patrimoniali previsti dalle Convenzioni Internazionali e dai Regolamenti Europei che disciplinano i rapporti giuridici di famiglia. L'obiettivo primario è stato individuato nella piena attuazione del programma di miglioramento dell'efficienza e di razionalizzazione delle prestazioni specialistiche rese in favore dell'utenza pubblica e privata, la cui realizzazione è stata perseguita, oltre che mediante la razionalizzazione della distribuzione per materie del carico di lavoro tra le articolazioni interne e la diramazione costante al personale di direttive e prescrizioni operative generali e specifiche, anche attraverso la puntuale partecipazione alle attività della Rete Giudiziaria Europea e dei Gruppi di studio e lavoro costituiti da Organismi sovranazionali, l'individuazione continua e il perfezionamento progressivo di nuovi modelli pratici di intervento e la definizione di criteri interpretativi standardizzati nella trattazione delle pratiche.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Il DGMC è stato individuato quale Autorità centrale per l'Italia per tali materie
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Famiglie; Omologhi Uffici esteri; Organi giudiziari italiani
Impegni di spesa nel 2021	Euro 5.823,29
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 2152 pg 2
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della Giustizia – Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità
Descrivere i risultati di eventuali analisi	Non sono state effettuate analisi socioeconomiche del

socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	contesto.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non sono stati effettuati consultazioni pubbliche o confronti con gruppi di interesse.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Protezione minori in ambito internazionale (Numero dei casi trattati nel corso dell'anno ai sensi delle Convenzioni L'Aja del 5 ottobre 1961, L'Aja del 28 maggio): 869 Prestazioni e obblighi alimentari in ambito internazionale (Numero dei casi trattati nel corso dell'anno ai sensi della Convenzione L'Aja del 23 novembre 2007 e del Regolamento (CE) del Consiglio n. 4/2009 del 18 novembre 2008): 1439 Link: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14.page https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_2_15_4.page

6. Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dalla Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione (DGRI), Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap. 1306 Pg 1	€ 614.736,89			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Cap. 1306 Pg 1	€ 19.079,00			
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto**					

	a quanto previsto nel CCNL					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	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). Dal 15 al 31 marzo 2021, a causa dell'emergenza Covid-19 sono stati implementati i LEAD (Legami Educativi A Distanza) tramite la piattaforma Padlet con una media di upload di 4 contenuti al giorno (ricette cuoca, lezioni in lingua inglese, i contenuti montessoriane in ambito domestico, gli arredi per i più piccolini, canzoncine e letture). Ad aprile sono riprese le attività in presenza. Ad agosto sono stati eseguiti gli interventi di manutenzione ordinaria come da Capitolato.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Il servizio di Centro Estivo 2021 organizzato dal MAECI, nonostante il perdurare per il secondo anno dell'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha imposto il rispetto di rigide misure indicate nell'allegato 8 del DPCM 17 maggio 2020 aggiornato il 2 marzo 2021, si è svolto dal 14 giugno al 10 settembre 2021. Il Centro Estivo 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 3 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 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 17:30, 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. Il numero degli iscritti risulta più basso degli anni precedenti a causa delle mutate esigenze dei dipendenti in lavoro agile e per l'incerta evoluzione dell'emergenza sanitaria.
I.5.3	**Telelavoro**	L'Ente gestore ha garantito con piena soddisfazione, durante la gestione del servizio il rispetto delle sopramenzionate Linee Guida (allegato 8 del DPCM 17 maggio 2020 aggiornato il 2 marzo 2021).
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 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	18	15	18	26	32	22
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	43	26	8	8	20	17
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:

Fonti interne: 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?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	**1.369**	**1.938**	**1.620**	**1.892**	**1.680**	**1.904**
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time	**90**	**19**	**74**	**17**	**70**	**17**
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 (dati DGRI – Ufficio I / elaborazioni informatiche DGAI – Ufficio VIII) Dati non disponibili per i punti I.8.3 e I.8.4 (le elaborazioni informatiche portano a dati non congruenti rispetto ai precedenti anni)

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	N.D.	N.D.	N.D.
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	N.D.	N.D.	N.D.

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Dati non disponibili

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Il ciclo "ordinario" di lavoro agile è stato sospeso a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Cfr. Allegato 2 per le modalità del lavoro agile legato all'emergenza da COVID-19).

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

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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		
		2019	2020	2021
I.16.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	2.942	2.296	3.369
I.16.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	N.D	N.D	N.D

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					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	90	48	53	30	65	30

I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	3.432	1.140	1.887	1.333	3.170	574

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne (elaborazioni informatiche DGAI – Ufficio VIII).

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	31	89
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	164	86
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**		

Indicare la fonte del dato:

Fonti interne (dati DGRI – Unità per la formazione)

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2021/02/piano_triennale_di_azioni_positive_2021_-_2023.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Sì, sono illustrate nella sezione "benessere organizzativo e sicurezza": continuare a favorire l'accesso ai servizi sociali attualmente offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi, che contribuiscono anche ad una migliore conciliazione tra vita privata e professionale.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

- Promuovere politiche di genere e contrastare ogni forma di discriminazione: garantire pari opportunità ed eguaglianza di genere; ridurre il divario di genere nelle posizioni apicali; usare un lessico inclusivo e dare visibilità al lavoro femminile; sensibilizzare, formare e informare sull'uguaglianza di genere;
- Conciliare lavoro e vita privata: modernizzare i metodi di lavoro e favorire il benessere organizzativo;
- Promuovere il benessere organizzativo: promuovere la piena integrazione del personale attraverso il contrasto alle discriminazioni e l'adeguamento delle competenze; incoraggiare la partecipazione del personale disabile attraverso attività di formazione dedicate; sviluppare le capacità relazionali dei lavoratori, per aumentare la motivazione e partecipazione, così migliorando le performance individuali e organizzative;
- Valorizzare le attività del CUG e dello Sportello di Ascolto: favorire il dialogo con la rete dei CUG e le Associazioni interne al MAECI; promuovere gruppi di lavoro su temi legati alla non discriminazione e al benessere personale; avviare un confronto con altri CUG e Sportelli di Ascolto su questioni di interesse comune e analizzare i fenomeni che causano disagio organizzativo; incrementare l'interazione tra Sportello di Ascolto e Sportello Anticorruzione per favorire lo scambio di informazioni e individuare segnali di cattiva amministrazione.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

- Dare piena attuazione al "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" e alla Direttiva

della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2;

- Sensibilizzare, formare e informare sull'uguaglianza di genere e sulla comunicazione in situazioni di emergenza, promuovendo il contrasto alle discriminazioni e l'adozione di un linguaggio inclusivo;
- Sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali);
- Aumentare la conoscenza delle attività svolte dallo Sportello di Ascolto, valorizzandone il ruolo di supporto e dialogo con particolare riferimento a questioni di interesse comune (salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro, gestione del conflitto e superamento del disagio organizzativo).

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		**15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	66	169	12	25
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	911	518	520	266
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	1.341	3.740	60	144
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	62.288	33.262	3.972	1.891

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne (elaborazioni informatiche DGAI – Ufficio VIII). Il conteggio è basato sui giustificativi inseriti dal personale nell'apposito applicativo per la rilevazione delle presenze. Con riferimento al personale della carriera diplomatica e dei dirigenti, il dato potrebbe essere parziale trattandosi di personale che non è tenuto alla rilevazione dell'orario.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

La formazione sugli strumenti di lavoro digitali è stata erogata in modalità e-learning.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

I soggetti incaricati di organizzare il lavoro agile sono i singoli Dirigenti con funzione di Capo Ufficio/Unità, che possono agire direttamente o tramite i funzionari preposti alle Sezioni all'interno degli Uffici e che, in tale veste, coordinano l'attività dei collaboratori che vi prestano servizio.
I Capi Ufficio/Unità definiscono gli obiettivi di livello sia quantitativo che qualitativo che il personale deve perseguire quando in lavoro agile e ne verificano il grado di raggiungimento in un'ottica di breve – medio periodo, attraverso un esercizio cadenzato di confronto con i collaboratori che può esplicarsi in una reportistica ad hoc e/o un colloquio diretto, da realizzarsi, in particolare, nei giorni di servizio in presenza.
Sulla base delle risultanze di tali attività di monitoraggio, il Capo Ufficio è chiamato ad affinare nel tempo le modalità di realizzazione del lavoro agile, nel quadro del perseguimento degli obiettivi del Piano della Performance.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcun informazione.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcun informazione.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	*PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità*	*PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES*	*PARTE A Interventi di gender public procurement*	*PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere*	*PARTE C Interventi sensibili al genere*	*Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*
DIREZIONE GENERALE PER L'AMMINISTRAZIONE, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI	*Si*	*No*	*No*	*2 Interventi*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA	*Si*	*No*	*No*	*Si*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*3 Interventi*

DIREZIONE GENERALE PER L'AMMINISTRAZIONE, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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/2021/03/allegato_a_2021_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilita.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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement

.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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
Impegni di spesa nel 2021	Euro 19.079,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1306/01

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:

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**

Se sì, illustrare brevemente:

[ ]

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..	43	26	8	8	20	17
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

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

Impegni di spesa nel 2021	Euro 614.736,89
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

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..	18	15	18	26	32	22

.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

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:

È 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:

È 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:

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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/2021/03/allegato_a_2021_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilita.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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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 QUARTO PIANO DI AZIONE NAZIONALE ADOTTATO IN OTTEMPERANZA DELLA RISOLUZIONE N. 1325 (2000) DEL CONSIGLIO DI SICUREZZA DELLE NAZIONI UNITE SU "DONNE, PACE E SICUREZZA" E DELLE RISOLUZIONI SUCCESSIVE.**
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 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.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 661.841,22
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	3415 PG 9

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)** **2023**

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

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**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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 Quarta Edizione, si compone di 4 Obiettivi e 38 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.

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Tutela dei connazionali nelle crisi internazionali** (DPR n. 18/1967; Legge n. 145/2016)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Informare i connazionali sui fattori di rischio e sulle situazioni di crisi in tutti i Paesi del mondo. Monitorare e mappare la presenza dei connazionali all'estero. Attività di prevenzione, ed interventi a favore di connazionali in contesti a rischio o in situazioni di emergenza.

Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Sono stati presi a riferimento, a titolo meramente esemplificativo, tre interventi specifici dell'attività all'estero del MAECI
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Connazionali all'estero in situazioni di crisi
Impegni di spesa nel 2021	Euro 2.818.880
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 1156
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale – Unità di crisi
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Si segnala che l'intervento è oggetto di monitoraggio nell'ambito delle note integrative al bilancio, ma non sono specificati indicatori di genere. Per il rendiconto esercizio 2020, vedi link: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Note_integrative_a_consuntivo/2020/060_12_05_2021-11_36_12.pdf Le note integrative al rendiconto generale dello Stato 2021 sono in corso di finalizzazione.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Rafforzamento delle misure di sicurezza delle rappresentanze diplomatiche e degli uffici consolari** (DPR n. 18/1967; Legge n. 145/2016)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'intervento mira a rafforzare le misure di sicurezza - attive e passive - a tutela delle Rappresentanze diplomatiche, degli Uffici consolari, degli Istituti italiani di cultura e delle Istituzioni scolastiche all'estero, nelle aree di crisi, ma anche nelle sedi europee e ovunque sia necessario garantire adeguatamente l'incolumità del personale e degli utenti degli uffici. Il rafforzamento della sicurezza delle sedi estere passa attraverso molteplici strumenti: tra i principali, finanziamenti alle sedi estere per interventi a carattere strutturale sugli edifici e/o acquisto di dotazioni specifiche; potenziamento delle missioni di sicurezza svolte dal persola dell'arma dei Carabinieri; interventi sull'infrastruttura e sui sistemi informatici,

	in Italia e all'estero, per implementare la sicurezza della rete.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Sono stati presi a riferimento, a titolo meramente esemplificativo, tre interventi specifici dell'attività all'estero del MAECI
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I beneficiari diretti sono principalmente le sedi estere del MAECI; tuttavia, beneficiano indirettamente dell'intervento il personale che presta servizio presso gli stessi uffici all'estero, nonché tutti gli utenti esterni (connazionali, turisti, imprenditori, etc.) che si recano a vario titolo presso tali uffici.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 31.530.337
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 1297 (Fondo da ripartire) - Gli impegni sono stati assunti sui diversi capitoli di spesa del MAECI sul quale vengono finanziati gli interventi di sicurezza. L'intervento è finanziato principalmente a valere sui fondi stanziati dal DPCM relativo alla partecipazione dell'Italia alle missioni internazionali di pace.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Uffici centrali e sedi estere del MAECI
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Missioni a supporto della rete degli uffici all'estero** (D. Lgs. n. 860/1948; Legge n. 145/2016)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La finalità dell'intervento è di rendere più efficace e tempestiva l'azione delle Rappresentanze diplomatico-consolari che operano in contesti di crisi, in particolare attraverso un rafforzamento, seppur di breve durata, del personale che presta servizio in tali Paesi - attraverso missioni, Inviati speciali e coordinatori - caratterizzati da condizioni ambientali particolarmente logoranti.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Sono stati presi a riferimento, a titolo meramente esemplificativo, tre interventi specifici dell'attività all'estero del MAECI.

Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale del MAECI che si reca in missioni all'estero in aree di crisi.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 43.223
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 1292/16
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	MAECI – Direzione generale per le risorse e l'innovazione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

7. Ministero dell'istruzione

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dal Dipartimento per le 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 2021:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	In fase di attivazione
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**	NO

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap. 1235	128.373,80	NO	NO	
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 previsto nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1865	1309	MI 1555 MUR 122	MI 1176 MUR 81	1446	1195
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	195	62	MI 124 MUR 13	MI 22 MUR 1	109	16
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	260	104	MI 237 MUR 12	MI 88 MUR 8	276	117
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	60	10	MI 24 MUR 0	MI 9 MUR 0	36	2

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI. Il dato del 2021 comprende: personale di ruolo M.I. (dirigenza e aree), comandi IN, PNRR

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	78	MI 71 MUR 2	2
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	17	MI 8 MUR 0	2

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

1) 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.
2) Il gruppo di lavoro ha condotto all'assunzione di varie iniziative e all'adozione di vari atti, quali:
3) Sottoscrizione di un protocollo d'intesa, in data 12 febbraio 2018, con le OO.SS.;
4) Elaborazione della Direttiva Dipartimentale n. 15 del 12 marzo 2018, che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile;
5) 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;
6) Individuazione delle strutture pilota nell'ambito delle quali avviare una prima sperimentazione;
7) Predisposizione di un'informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile;
8) 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).
9) 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 unità;
10) 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;
11) 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.
12) 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 e comprende parte del 2019 e del 2020.
13) Redazione POLA 2021-2023 pubblicato nella sezione performance 2021-2023.

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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	**Previsto**	
		2021	**2022**	**2023**
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	60%	Almeno il 15%	Almeno il 15%

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	122	110
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	1.452	1.018
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**	122	110
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	1.452	1.018

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Raffronto tra SIDI (Rilevamento Rilp: Richiesto alla DGSIS) e note pervenute a lavoroagile@istruzione.it

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

A cadenza mensile per singolo ufficio.

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	3.361	MI 178 MUR 6	204
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	44	MI 15 MUR 0	35

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	96	38	MI 66 MUR 4	MI 20 MUR 3	63	30
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	1.998	323	MI 202 MUR 7	MI 46 MUR 4	218	73

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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.)?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.21. Con riferimento al 2021, 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:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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 2021?

☐ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.miur.gov.it/web/guest/altri-contenuti-dati-ulteriori.

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano di azioni positive 2020-2022 relativamente alla diffusione della cultura della parità di genere e per diffondere e migliorare la cultura sulle tematiche di genere, di seguito si elencano azioni da mettere in campo per perseguire gli obiettivi concernenti la formazione/sensibilizzazione/comunicazione: - Realizzare percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, sempre con il supporta del CUG; - Effettuare in modo continuativo e programmato iniziative di sostegno ed affiancamento a personale con disabilità, al rientro dalla maternità o dopo lunghe assenze derivanti da esigenze

familiari o personali; - Realizzare corsi di formazione/informazione sul codice di comportamento, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori; - Integrare i contenuti dei corsi sulla sicurezza anche in ottica di genere, ed in particolare sui fattori organizzativi rilevanti nel determinare pericoli diversi per donne e uomini, sulle variabili di genere nell'esposizione ai rischi e negli esiti di salute, sull'appropriatezza delle misure di prevenzione e protezione in ottica di genere, sugli aspetti normativi di rappresentanza dei lavoratori anche in ottica di genere. - Realizzare attività formative e/o focus group finalizzati alla "gestione dei conflitti"; - Realizzare giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione e sulla cultura di genere.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

- Le azioni individuate nel presente Piano sono volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, in termini di: - divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006); - obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali; - divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006); - divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006); - divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001) o fruizione di congedi per le donne vittime di violenze. L'individuazione puntuale delle iniziative presuppone un lavoro di analisi e valutazione del contesto attuale lavorativo, così come descritto nei paragrafi precedenti . Il Ministero dell'Istruzione, nel triennio 2021-2023, rinnova il proprio impegno nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, anche con il supporto del CUG, che riveste un ruolo fondamentale nella promozione della cultura della parità di genere in ambito lavorativo e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Si riportano alcuni obiettivi specifici, in tal senso: - riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; - adottare atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro; Ministero dell'Istruzione Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie 11 - garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; - adottare tempestivamente le necessarie misure correttive volte a rimuovere ogni ostacolo all'affermazione della piena parità di genere.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

- Il Ministero dell'Istruzione, nel triennio 2021-2023, rinnova il proprio impegno nella

promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, anche con il supporto del CUG, che riveste un ruolo fondamentale nella promozione della cultura della parità di genere in ambito lavorativo e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Si riportano alcuni obiettivi specifici, in tal senso: - riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; - adottare atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro; Ministero dell'Istruzione Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie 11 - garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; - adottare tempestivamente le necessarie misure correttive volte a rimuovere ogni ostacolo all'affermazione della piena parità di genere.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Circolare AOODPPR prot. n. 254 del 5 marzo 2020
Circolare AOODPPR prot. n. 300 del 9 marzo 2020
Circolare AOODPPR prot. n. 351 del 12 marzo 2020
Circolare AOO DPPR prot. n. 440 del 21 marzo 2020
Circolare AOO DPPR prot. n. 1401 del 6 agosto 2020
Circolare AOO DGRUF prot. n. 24714 del 16 ottobre 2020
Circolare AOO DPPR prot. n. 1767 del 29 ottobre 2020
Circolare AOODPPR prot. n. 1776 del 30 ottobre 2020
Protocollo di intesa concernente il lavoro agile
Protocollo condiviso di regolamentazione
per il contenimento della diffusione del COVID -19
DPPR prot_1121_14-10-2021

URL: https://www.miur.gov.it/web/guest/altri-contenuti-dati-ulteriori

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in

attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	122	110	122	110
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	1.452	1.018	1.452	1.018
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	570	454	144	98
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	18.366	9.411	5.738	2.842

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI: il dato comprende anche il personale utilizzato a vario titolo che può usufruire del lavoro agile.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Distribuzione a tutto il personale in possesso di un'utenza nominale di tipo MI il software One Drive.
Accorgimenti per il lavoro agile attenzione a campagne che sfruttano l 'emergenza CODIV-19
Distribuzione piattaforma TEAMS a tutto il personale dell'Amministrazione
Raccomandazioni via email di Computer Security Incident Response Team - ATTENZIONE A PHISHING E MALSPAM.
Costituzione di uno specifico Gruppo di risposta agli incidenti di sicurezza informatica, denominato Computer Security Incident Response Team del Ministero dell'Istruzione (in breve CSIRT-MI).
Applicazione Microsoft Teams - estensione della licenza a tutto il personale dell 'Amministrazione.
Nuove Applicazioni Microsoft Teams e One drive
Migrazione casella di posta istituzionale nuovo sistema di posta elettronica istituzionale: posta più capiente, di 100 GB, e molti servizi aggiuntivi, di grande utilità per la tua attività quotidiana e per lo smart working.
Connessione alla VPN - creazione nuovo client

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Le esperienze di lavoro agile sono state garantite anche al personale a tempo parziale e che le attività di lavoro agile sono state debitamente rendicontate tramite specifica scheda di monitoraggio compilata, sottoscritta e restituita mensilmente alla casella di posta elettronica lavoroagile@istruzione.it.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI	Si	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	3 Interventi
DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	No	No	Si	Si	No	5 Interventi

DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.miur.gov.it/-/25-novembre-il-ministero-e-le-scuole-di-tutta-italia-insieme-per-dire-no-alla-violenza-contro-le-donne-questo-pomeriggio-il-palazzo-dell-istruzione-si
https://miur.gov.it/documents/20182/5385739/m_pi.AOODPPR.REGISTRO+UFFICIALE%28U%29.0001267.19-11-2021.pdf/f17ea762-281a-5c81-8427-a8614947caea?t=1637333161366
https://www.miur.gov.it/web/guest/-/25-novembre-flash-mob-di-studentesse-e-studenti-al-ministero-dell-istruzione-per-dire-no-alla-violenza-contro-le-donne-bianchi-e-una-battaglia-di-civi?fbclid=IwAR0N46Sb2Ai_7Hqah6mxHLBll6JleT_gpFQlJ9vQB7XQq0SVooaVSrcFwGk

Si rappresenta che le iniziative non hanno comportato costi per il Ministero. Gli stessi sono stati sostenuti direttamente dalle istituzioni scolastiche partecipanti.

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 (N.d.).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement(N.d.).

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.d.).

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(N.d.).

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**LOGISTICA BENI E SERVIZI - Art. 58, comma 4 D.L.73/2021**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Acquisto di beni e servizi strumentali all'avvio dell'a. s. 2021/2022 ad es. dispositivi di protezione e materiali per l'igiene individuale e degli ambienti; servizi professionali per il supporto e l'assistenza psicologica e/o pedagogica; servizi medico-sanitari; dispositivi e materiali destinati al potenziamento delle attività di inclusione degli studenti con disabilità.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento realizzato risulta fra i più rappresentativi dell'azione settoriale, in quanto nel 2021 il perdurare dello stato emergenziale ha confermato l'esigenza di contenere il rischio epidemiologico. In relazione all'avvio dell'anno scolastico 2021/2022, nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione è stato istituito un fondo, denominato "Fondo per l'emergenza epidemiologica da COVID-19 per l'anno scolastico 2021/2022", con stanziamento di 350 milioni di euro nel 2021, da destinare a spese per l'acquisto di beni e servizi.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Istituzioni scolastiche statali tramite la ripartizione delle risorse in funzione dei parametri vigenti (cfr. D.M. n.

	834/2015) per il Fondo di funzionamento.
Impegni di spesa nel 2021	impegno n. 1369 sul cap/pg 1196/1, importo 185.449.451,00 €; impegno n. 1370 sul cap/pg 1194/1, importo euro 164.550.549,00, per un totale di euro 350.000.000,00.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitoli 1194 e 1196, piano gestionale 1, denominati FONDO PER IL FUNZIONAMENTO DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE (rispettivamente, ISTRUZIONE SECONDARIA DI SECONDO GRADO E DI PRIMO GRADO)
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'attuazione dell'intervento è affidata alle Istituzioni scolastiche statali alle quali la Direzione generale per le risorse umane e finanziarie ha assegnato le risorse con DM 265 del 16/08/2021.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Risorse umane per potenziamento apprendimento e avvio in sicurezza - Art. 58, comma 4-ter e 4-quater, D.L. 73/2021**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	A seguito dello stato di emergenza da COVID – 19, il Ministero dell'Istruzione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha adottato misure volte ad autorizzare i dirigenti degli Uffici scolastici regionali competenti ad attivare: a) ulteriori incarichi temporanei di personale docente con contratto a tempo determinato dalla data di presa di servizio fino al 30 dicembre 2021, finalizzati al recupero degli apprendimenti, da impiegare in base alle esigenze delle istituzioni scolastiche nell'ambito della loro autonomia; b) ad attivare ulteriori incarichi temporanei di personale amministrativo, tecnico e ausiliario con contratto a tempo determinato, dalla data di presa di servizio fino al 30 dicembre 2021, per finalità connesse all'emergenza epidemiologica.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento realizzato risulta fra i più rappresentativi dell'azione settoriale, in quanto nel 2021 il perdurare dello stato emergenziale ha confermato l'esigenza di

	contenere il rischio epidemiologico anche attraverso l'attivazione di ulteriori incarichi temporanei di personale docente e ATA con contratto a tempo determinato, per l'avvio dell'anno scolastico 2021/2022.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I contratti sono stati stipulati dalle istituzioni scolastiche a valere sulle risorse finanziare assegnate loro dagli Uffici Scolastici Regionali, sulla base della ripartizione regionale effettuata dalla Direzione generale per le risorse umane e finanziarie.
Impegni di spesa nel 2021	Trattandosi di risorse appostate sui capitoli afferenti al pagamento degli stipendi del personale a tempo determinato, trattasi di assegnazioni di risorse finanziarie ai Punti Ordinanti di Spesa, disposte sulla base delle indicazioni di ciascun USR, cui compete il rispetto dei limiti delle ripartizioni regionali indicate nell'allegato 2, parte integrante del decreto interministeriale, di concerto con il MEF, n. 95 del 10 agosto 2020.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitoli 1231 – 1232, piano gestionale 1 e 1228, 1230, piano gestionale 4 per le sostituzioni di tale personale
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'attuazione dell'intervento è stata curata dall'Amministrazione centrale, dagli Uffici scolastici regionali e dalle istituzioni scolastiche statali, ciascuno per la parte di rispettiva competenza.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**PIANO SCUOLA ESTATE 2021 – ampliamento dell'offerta formativa**: • D. L. 22 marzo 2021, n. 41, art. 31, comma 6
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Supporto alle istituzioni scolastiche ed educative statali nella gestione della situazione emergenziale e nello sviluppo di attività volte a potenziare l'offerta formativa extracurricolare, il recupero delle competenze di base, il consolidamento delle discipline, la promozione di attività per il recupero della socialità, della proattività, della vita di gruppo delle studentesse e degli studenti anche nel periodo che intercorre tra la fine delle lezioni dell'anno scolastico 2020/2021 e l'inizio di quelle dell'anno

	scolastico 2021/2022, attraverso l'incremento del Fondo per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa e per gli interventi perequativi, di cui all'articolo 1 della legge 18 dicembre 1997, n. 440 (150 milioni di euro per l'anno 2021). Tali risorse sono assegnate e utilizzate sulla base di criteri stabiliti con decreto del Ministro dell'istruzione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le istituzioni scolastiche ed educative statali hanno provveduto entro il 31 dicembre 2021 alla realizzazione degli interventi o al completamento delle procedure di affidamento degli interventi, anche tramite il coinvolgimento, secondo principi di trasparenza e nel rispetto della normativa vigente, di enti del terzo settore e imprese sociali.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento, che ha consentito tra l'altro di avviare iniziative anche durante il periodo estivo, ha rappresentato una preziosa occasione per le istituzioni scolastiche che, esercitando l'autonomia didattica ed organizzativa loro attribuita, hanno potuto di attivare, in relazione allo specifico contesto territoriale e sociale, azioni personalizzate di contrasto alle vecchie e nuove povertà educative, così come alle pregresse e sopraggiunte fragilità. Rinforzare e potenziare le competenze disciplinari e relazionali degli studenti, ha permesso di gettare una sorta di "ponte" che ha introdotto gli studenti e le studentesse al nuovo anno scolastico. È risultato fondamentale per restituire alle studentesse e agli studenti ciò che più è mancato loro durante il precedente anno scolastico: lo studio di gruppo, il lavoro in comunità, le uscite sul territorio, l'educazione fisica e lo sport, le esperienze accompagnate di esercizio dell'autonomia personale.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Istituzioni scolastiche
Impegni di spesa nel 2021	Impegno n. 545 sul cap/pg 1196/1, importo euro 98.079.419,00 impegno n. 547 sul cap/pg 1194/1, importo euro 51.920.581,00, per un totale di euro 150.000.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	1194, e 1196, piano gestionale 1
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Istituzioni scolastiche, secondo progettualità che potevano essere realizzate anche attraverso il coinvolgimento di enti del terzo settore.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente	N.D

modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D

TABELLA A

UU.SS.RR.	Incidenza % alunni	Incidenza % costi fabbisogni	Distribuzione budget per alunni	Distribuzione budget per costi fabbisogni	Totale budget 2020-2021	Totale budget 2020	Totale budget 2021
Abruzzo	2,2%	1,7%	9.888.473,54	7.478.324,72	17.366.798,26	6.707.961,23	10.658.837,03
Basilicata	1,0%	1,0%	4.340.898,66	4.399.683,37	8.740.582,03	3.376.067,73	5.364.514,30
Calabria	3,6%	4,2%	15.646.015,02	18.640.929,44	34.286.944,45	13.243.402,19	21.043.542,26
Campania	11,2%	19,3%	49.269.214,16	84.932.142,57	134.201.356,73	51.835.548,62	82.365.808,11
Emilia-Romagna	7,3%	7,5%	32.163.196,16	32.859.079,31	65.022.275,47	25.114.987,38	39.907.288,09
Friuli Venezia Giulia	1,9%	2,1%	8.325.267,60	9.330.894,14	17.656.161,74	6.819.728,32	10.836.433,41
Lazio	9,6%	13,1%	42.084.520,05	57.825.912,83	99.910.432,88	38.590.609,28	61.319.823,60
Liguria	2,3%	2,3%	10.136.631,55	10.317.880,49	20.454.512,04	7.900.597,24	12.553.914,80
Lombardia	15,7%	7,6%	69.072.981,37	33.536.517,86	102.609.499,23	39.633.128,79	62.976.370,44
Marche	2,7%	2,4%	12.072.447,80	10.609.621,39	22.682.069,19	8.760.995,35	13.921.073,84
Molise	0,5%	0,4%	2.148.769,25	1.696.063,64	3.844.832,89	1.485.074,47	2.359.758,42
Piemonte	7,1%	4,5%	31.080.570,23	19.762.766,68	50.843.336,92	19.638.343,04	31.204.993,87
Puglia	7,4%	11,9%	32.669.447,69	52.170.086,37	84.839.534,06	32.769.443,35	52.070.090,71
Sardegna	2,6%	0,9%	11.530.818,96	3.915.980,97	15.446.799,93	5.966.358,29	9.480.441,64
Sicilia	9,3%	8,5%	41.020.157,09	37.519.716,12	78.539.873,20	30.336.186,88	48.203.686,32
Toscana	6,3%	5,8%	27.643.573,19	25.348.702,59	52.992.275,79	20.468.374,82	32.523.900,97
Umbria	1,5%	1,4%	6.681.084,39	6.167.252,76	12.848.337,15	4.962.696,74	7.885.640,41
Veneto	7,8%	5,3%	34.145.933,28	23.408.444,75	57.554.378,03	22.230.496,21	35.323.881,83
Totale	*100%*	*100%*	*439.920.000,00*	*439.920.000,00*	*879.840.000,00*	*339.839.999,93*	*540.000.000,07*

DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Bando prot. 1552 del 4/11/2020 della Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico per l'individuazione di istituzioni scolastiche per la realizzazione di iniziative di promozione a supporto del disagio giovanile destinate a favorire la diffusione della cultura del rispetto nelle scuole, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e valorizzare comportamenti positivi di apertura verso l'altro da sé	2331/6	NO
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		☐ Sì X ☐ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		☐ Sì X ☐ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		☐ Sì X☐ NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		☐ Sì X☐ NO

Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara. **Il bando ha inteso sostenere interventi con un sostegno finanziario le istituzioni scolastiche interessate alla realizzazione di progetti educativi e di sensibilizzazione rivolti alle studentesse e agli studenti sul tema della violenza di genere e l'educazione al rispetto nell'ambito del tema della parità tra i sessi. I criteri per la selezione hanno riguardato la coerenza del progetto, l'eventuale rete di scuole appositamente costituita, le collaborazioni con E.P. e/o privati, la qualità, fruibilità e innovazione del progetto, la modalità di comunicazione e di monitoraggio**	

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Bando prot. n. 1552 del 04.11.2020 destinato alle istituzioni scolastiche**
Obiettivo dell'intervento	Ridurre la diseguaglianza di genere tra i giovani
Beneficiari dell'intervento	Studentesse e Studenti
Impegni di spesa nel 2021	165.000,00 importo da erogare a saldo sui rendiconti presentati dalle istituzioni scolastiche. Il D.D. N. 1844 del 01/12/2020 messo a favore delle istituzioni scolastiche selezionate da apposita commissione è stato rimodulato con D.D. n, 2599 del 20/12/2021 per lo stesso importo, mediante variazione negativa , non utilizzato nel 2021 e mediante variazione in aumento per l'esercizio finanziario 2022.a.s
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)** **a.s. 2021/2022 (a seguito di rimodulazione)**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

X☐ 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: in collaborazione con le istituzioni scolastiche selezionate.

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 **X☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ Sì **X☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ Sì **X☐ No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ Sì **X☐ 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Formazione Dirigenti scolastici neoassunti a.s. 2021/2022. Strumenti: -attività di accompagnamento attraverso l'intervento di dirigenti in servizio con comprovata autorevolezza e competenza con la funzione di tutor; -attività di formazione; -valutazione finale del Dirigente scolastico neo assunto. Obiettivi: far acquisire o accrescere la leadership del dirigente scolastico nei vari processi in cui è coinvolto.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La formazione dei dirigenti neoassunti è di particolare importanza poiché attraverso l'articolato percorso di formazione e accompagnamento si supporta il neo assunto nella complessa fase di ingresso nel nuovo ruolo.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Dirigenti scolastici neoassunti.
Impegni di spesa nel 2021	Euro 293.648,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Stanziamenti di bilancio E.F. 2021 Capp. 2164, 2173,2174,2175 P.G. 3
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione	

del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Amministrazione Centrale con le line guida e Amministrazione regionale organizzazione e realizzazione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Alla fine dell'articolato percorso di formazione è prevista la valutazione finale del Dirigente scolastico neoassunto. Il percorso formativo è seguito e accompagnato, per 25 ore, da tutor che, essendo esperti, garantiscono la soluzione di necessità che dovessero proporsi.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Concorso ordinario, di cui al DD n. 826/2021, finalizzato al reclutamento del personale docente, per le classi di concorso A020, A026, A027 A028 e A041 in attuazione dell'articolo 59, comma 14, del Decreto Legge 25 maggio 2021 n. 73 (classi STEM). Obiettivi: immissione in ruolo docenti per le classi di concorso A020, A026,A027, A028,A041. Strumenti: prova scritta computer based, seguita da un colloquio orale e valutazione dei titoli.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Concorso incisivo per consentire alle istituzioni scolastiche di coprire l'elevato numero di posti vacanti e disponibili per le materie scientifiche e tecnologiche.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale in possesso dei requisiti richiesti per partecipare al concorso STEM.
Impegni di spesa nel 2021	Fondi assegnati agli uffici Scolastici regionali Cap 2309 p.g.4 € 3.648.000,00 Cap 2309 p.g. 3 € 328.471,87
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Stanziamenti di bilancio Cap 2309 p.g.4 euro 3.648.000,00 Cap 2309 p.g. 3 euro 328.471,87
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Amministrazione Centrale per le indicazioni di carattere nazionale e assegnazione fondi. Amministrazione regionale per il coordinamento e realizzazione della procedura concorsuale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio	Regolare svolgimento della procedura concorsuale con

dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	conseguente pubblicazione della graduatoria e immissione in ruolo degli aventi diritto.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Formazione docenti in servizio a.s. 2021/2022. Obiettivi: migliorare gli esiti di apprendimento degli allievi. Strumenti: -assegnazione di risorse finanziarie ad ogni singola unità scolastica per far fronte a bisogni formativi specifici; - assegnazione di risorse finanziarie alle scuole polo, per attivare sul territorio azioni di sistema definite a livello nazionale.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Le attività di formazione sono un elemento necessario per lo sviluppo dell'intero sistema educativo.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Docenti in servizio
Impegni di spesa nel 2021	capp. 2164,2173,2174,2175 p.g. 7 € 2.634.318,00; capp. 2164,2173,2174,2175 p.g. 2€ 8.154.822,00.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Stanziamento di bilancio: capp. 2164,2173,2174,2175 p.g. 7 capp. 2164,2173,2174,2175 p.g. 2
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Amministrazione Centrale per le line guida e Amministrazione regionale per il coordinamento delle attività realizzate dalle scuole polo per la formazione.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il monitoraggio avviene attraverso i dati dalla Piattaforma SOFIA (sofia.istruzione.it) dove le istituzioni scolastiche inseriscono le attività formative programmate e realizzate.

Titolo dell'intervento 4 e riferimento normativo	**Olimpiadi e Promozione delle eccellenze. Decreto legislativo 262 del 29 dicembre 2007.**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Le disposizioni per valorizzare il merito degli studenti delle scuole secondarie di secondo grado sono contenute nel decreto legislativo 262 del 29 dicembre 2007. Gli obiettivi che si perseguono sono quelli di innalzare i livelli di apprendimento e di realizzare le pari

	opportunità di pieno sviluppo delle capacità. 7 La trasparenza, la visibilità e il riconoscimento dei risultati raggiunti nelle varie competizioni e Olimpiadi sono elementi importanti in questo percorso di valorizzazione che ha come passaggio fondamentale la certificazione del risultato ottenuto che consente agli studenti di godere di varie forme di incentivo che spaziano dall'accesso a iniziative altamente qualificate, viaggi di istruzione e benefici di natura economica. I nominativi degli studenti meritevoli sono pubblicati dall'Indire nell'Albo nazionale delle eccellenze, a garanzia di un'adeguata visibilità e per favorire una loro riconoscibilità.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Le Olimpiadi rappresentano un'opportunità per tutta la comunità scolastica in quanto non solo forniscono un'opportunità per gli studenti per approfondire la preparazione individuale e il confronto con altre realtà scolastiche, nazionali e internazionali, ma anche un'occasione di arricchimento professionale per gli insegnanti in quanto costituiscono contesti ideali per favorire la collaborazione tra il mondo della scuola e le comunità scientifiche e accademiche.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Studentesse, studenti, famiglie, dirigenti e personale della scuola, dirigenti e personale dell'università e del settore della ricerca e dell'AFAM, cittadini, giornalisti, istituzioni (enti pubblici, enti locali, organismi internazionali, associazioni)
Impegni di spesa nel 2021	Euro 1.105.485,75
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 1331/4
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Scuole o enti aggiudicatari dei bandi
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	**Il monitoraggio dei risultati viene fatto dagli assegnatari dei bandi a procedura ristretta con cui vengono gestite le Olimpiadi attraverso Questionari di gradimento e report**

Titolo dell'intervento 5 e riferimento normativo	**Sviluppo e attuazione del progetto A.L.I. (Apprendimento in Libia dell'Italiano) finalizzato alla promozione dell'insegnamento della lingua italiana**

	nel sistema scolastico libico
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Nel perseguimento dei fini istituzionali di internazionalizzazione del sistema educativo di istruzione e formazione e, in particolare, di collaborazione alla definizione di protocolli e accordi bilaterali e multilaterali in materia di istruzione scolastica e di formazione con Paesi dell'U.E. e con altri Paesi esteri, con la finalità anche di diffusione della lingua e della cultura italiana, sono sostenute le azioni previste di collaborazione e intesa tra la Repubblica Italiana e il Governo di Accordo Nazionale della Libia per l'avvio di un partenariato culturale.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Premesso che l'apprendimento delle lingue straniere assume particolare rilevanza in quanto strumento per ampliare la dimensione culturale e civica dei cittadini e per promuovere la comprensione interculturale, il progetto A.L.I. (Apprendimento in Libia dell'Italiano) mira a rafforzare la cooperazione in materia di istruzione tra la Repubblica Italiana e il Governo di Accordo Nazionale della Libia promuovendo e sostenendo l'insegnamento della lingua e della cultura italiana in Libia.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Percorsi di formazione di didattica dell'italiano come lingua straniera per partecipanti libici
Impegni di spesa nel 2021	Euro 235.314,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 1473/3
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Università per stranieri di Perugia
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il monitoraggio è effettuato dalla Università assegnataria dei fondi

8. Ministero dell'interno

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie - Direzione centrale per le Politiche del personale dell'amministrazione civile, 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 l'amministrazione generale, 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 2021:

	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 (Dip. Politiche del personale Amm. Civile e *Dip. Pubblica sicurezza*)
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 (*Dip. Politiche del personale Amm. Civile*)
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI (*Dip. Politiche del personale Amm. Civile e Dip. Pubblica sicurezza*)

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di 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*)	Cap. 2585 Pg 1	1.553.695,00	N.D.	N.D.	N.D.
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*					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. Politiche del personale Amm. Civile)*	Cap. 2950 (sostiene anche i costi degli UTG)				
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*					Nessuna spesa a carico del bilancio dello Stato

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	Asilo nido (*Dip. Politiche del personale Amm. Civile*)	Strutture in convenzione. Attualmente abbiamo 3 asili nido convenzionati: I bambini del Circo Massimo, Il Girasole, Note d'infanzia.
I.5.1	Asilo nido (*Dip. Pubblica sicurezza*)	Strutture in convenzione. Attualmente abbiamo 3 asili nido convenzionati: I bambini del Circo Massimo, Il Girasole, Note d'infanzia.
I.5.2	Centri estivi o dopo scuola (*Dip. Politiche del personale Amm. Civile*)	Strutture in convenzione: L'Aquilone, Asilo Note d'infanzia. Vacanze studio: WEP, Tourism consultant, Bac Travel, Lingue senza confini.
I.5.3	Telelavoro	
I.5.4	Voucher di conciliazione	
I.5.5	Lavoro agile (*Dip. Politiche del personale Amm. Civile*)	In seguito alla dichiarazione dello stato di emergenza conseguente al rischio sanitario connesso all'epidemia da COVID-19 ed alle direttive emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, il lavoro agile è stato inizialmente la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa. Successivamente, con ulteriori atti legislativi e normativi, il lavoro agile è tornato ad essere una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il Dipartimento, che provvede alla fornitura della strumentazione informatica sia per il personale in servizio presso i propri Uffici, sia per il personale in servizio presso le Prefetture-Uffici Territoriali del Governo, ha dotato di scrivanie virtualizzate tutti i dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, assicurando loro l'accesso alla rete del Ministero.
I.5.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL (*Dip. Politiche del personale Amm. Civile*)	Il Dipartimento ha favorito la flessibilità oraria al fine di evitare l'affollamento dei mezzi pubblici e l'alternanza del personale negli uffici, a garanzia del distanziamento sociale in periodo di emergenza da COVID-19.
I.5.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL (*Dip. Pubblica sicurezza*)	Applicazione dell'orario flessibile Art. 10 ANQ

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
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
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:

Non è possibile conoscere quanti dipendenti hanno usufruito degli asili nido, dei centri estivi convenzionati e della flessibilità oraria integrativa.

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	1.494	714	1.037	495	987	605
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	2	2	0	0	0	0
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**	22	60	19	53	24	55

Note e fonte del dato:

Programma P.S. Personale

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 l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	11.596	7.571	10.847	7.067	10.078	6.623
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	1.401	263	1.280	238	1.663	318
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	447	404	459	416	346	309
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	77	21	91	30	61	29

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il dato è fornito dall'Ufficio X: matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	138	361	144	360	165	401
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	25	92	21	91	18	87
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:

Applicativo P.S. Personale

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1.773	35.506	1.692	33.202	1.728	33.543
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	154	39	171	42	138	38
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	309	10.233	314	9.983	356	9.799
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	43	19	43	18	32	15

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 (dato Uomini del punto I.8.4 calcolato).

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	79	83	86
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	10	0	4

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il dato è fornito dall'Ufficio X: matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	3	2	6
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	N.D.	N.D.	N.D.

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma P.S. Personale.

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	18	27	27
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	3	4	2

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte Dati: SIPEC. Il Dato degli anni 2019 e 2020 è stato ricontrollato e variato.

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

Dipartimento per l'amministrazione generale, 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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

A decorrere dal 15 ottobre 2021, il lavoro agile è stato attuato con le modalità organizzative previste dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 e mediante la stipulazione degli accordi individuali di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Pertanto, il lavoro agile è tornato ad essere disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, ed attuato attraverso la stipula di accordi individuali, secondo precise condizionalità stabilite dal medesimo decreto ministeriale.
Sotto il profilo tecnico, l'attuazione del lavoro agile è stata realizzata con tecnologie in grado di virtualizzare i dati e gli applicativi d'ufficio sull'apparecchio a disposizione del dipendente. Sono stati altresì messi a disposizione del personale applicativi informatici che consentono di tenere agevolmente riunioni virtuali

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

☐ 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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	Non previsto	Non previsto	Non previsto

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		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	N.D.	N.D.
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	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativo rilevazione presenze: URBI/SIRIUM

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

N.D.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

Il dipartimento non fornisce tali informazioni

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	0	0	0

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	0	0
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	0	0

I.13.4	**Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro**	0	0
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**	0	0
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

N.D.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

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 l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	6.974	5.018	4.984
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:

Il dato è fornito dall'Ufficio X: matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	246	90	320
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 P.S. Personale.

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	6.698	7.658	7.528
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	157	90	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte Dati: SIPEC

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	225	105	170	74	146	70
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	5.469	1.315	3.365	1.287	3.502	1.222

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il dato è fornito dall'Ufficio X: matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	5	12	4	38	12	37
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	36	104	136	232	121	299

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma P.S. Personale.

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	101	2.641	97	2.436	136	2.535
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	3.244	33.862	2.638	30.197	3880	29.035

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte Dati: SIPEC

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Sono state svolte periodiche sessioni di approfondimento ed aggiornamento su tematiche di carattere generale per tutto il personale e, di conseguenza, anche per i dipendenti che rientravano dai predetti periodi di assenza.

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

I.19. Con riferimento al 2021, 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 corso dell'anno 2021 si è provveduto ad introdurre l'argomento delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nel calendario del XXXV Corso per l'accesso alla qualifica di Viceprefetto, attraverso l'inserimento di una lezione dedicata dal titolo: "Diversity management e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione. Quadro normativo e situazione della P.A. italiana. Politiche del lavoro in materia di uguaglianza e gender balance. Governance delle politiche di genere", cui hanno partecipato n. 44 dirigenti.
Inoltre, si segnala l'iniziativa webinar curata dal CASMI dal titolo: "Percorsi integrati e multidisciplinari di supporto alla rete interistituzionale contro la violenza alle donne", cui hanno aderito n. 230 partecipanti.

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 2021, 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**	22	22
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	0	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Il dato è stato fornito dall'Ufficio XII: affari generali e coordinamento delle attività della Sede didattico residenziale; collaborazione con il CASMI.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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 2021?

■ **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:

Sì

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

Obiettivo n. 1
Intraprendere iniziative con imprese commerciali indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale.

Obiettivo n. 2
Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Obiettivo n. 3
Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici.

Obiettivo n. 4
Definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Diffusione e partecipazione a tutte le iniziative sull'argomento promosse dalla Rete nazionale dei CUG di cui il Ministero fa parte, per sensibilizzare tutti i/le dipendenti al fenomeno.

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

I.19. Con riferimento al 2021, 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 2021, 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:

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 2021 (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 2021?

☐ **Sì** ■ **No**

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Sono state adottate varie circolari diramate dagli Uffici centrali e periferici.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in

attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	119	68	101	47
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	4.205	2.039	2.438	1.101
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	292.683	128.990	40.103	16.638
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**				

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Non è possibile fornire il dato numerico delle giornate di lavoro agile complessivo, distintamente per i dirigenti e per gli impiegati e funzionari.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Report giornaliero/settimanale redatto dal personale collocato in lavoro agile.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

Il dipartimento non fornisce alcuna informazione al riguardo.

Il Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Sono state emanate circolari di dettaglio sulla base di disposizioni Governative e Ministeriali

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	**Numero di dirigenti**	1	1	0	0
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	38	114	2	2
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	2	18	0	0
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	1.587	3.437	6	3

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma P.S. Personale

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Invio per via telematica di manuali, istruzioni e di formazione, favorendo la formazione professionale ed integrata, attraverso piattaforma e-learning

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Predisposizione ed analisi di report settimanali riguardanti le osservazioni relative all'andamento dell'istituto del lavoro agile attuato.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

☐ Conciliazione vita-lavoro

■ Benessere personale

☐ Flessibilità oraria

■ Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

Vengono effettuati questionari di soddisfazione non con finalità di analisi di genere per specifiche attività/settori interni. Dai loro esiti non sono emerse criticità.

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce tale informazione.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2020 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 12 marzo-14 settembre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 settembre-31 dicembre 2020 (in attuazione del D.L. 34/2020 che ha previsto il lavoro agile al 50 per cento del personale):

		Periodo di riferimento			
		12 marzo-14 settembre 2020		15 settembre-31 dicembre 2020	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	2	4	0	0
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	1.246	2.646	669	1.059
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	7	12	0	0
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	95.442	138.978	9.843	13.066

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte Dati: SIPEC.

Il dipartimento non fornisce ulteriori informazioni.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	*PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità*	*PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES*	*PARTE A Interventi di gender public procurement*	*PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere*	*PARTE C Interventi sensibili al genere*	*Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA	*N.d.*	*N.d.*	*N.d.*	*N.d.*	*N.d.*	*N.d.*
DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE	*No*	*No*	*No*	*Si*	*Si*	*No*

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**REALIZZAZIONE DI N.16 POSTI LETTO CON BAGNO IN CAMERA PRESSO LA PALAZZINA B PIANO TERRA -LA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE - CAPANNELLE.** **REALIZZAZIONE DI N. 79 POSTI LETTO CON BAGNO IN CAMERA PRESSO LA PALAZZINAC PIANO TERRA - LA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE- CAPANNELLE**
Beneficiari dell'intervento	PERSONALE CORSISTA VVF
Impegni di spesa nel 2021	Euro 220.909,58
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	7302/6

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)** [ ]

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*

X Altro, specificare: EDIL ART SRL

[ ]

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** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

[ ]

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	**REALIZZAZIONE DI N.16 POSTI LETTO CON BAGNO IN CAMERA PRESSO LA PALAZZINA B PIANO TERRA - LA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE - CAPANNELLE.** **REALIZZAZIONE DI N. 79 POSTI LETTO CON BAGNO IN CAMERA PRESSO LA PALAZZINAC PIANO TERRA - LA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE- CAPANNELLE**
Programma di spesa di riferimento	
Obiettivo principale dell'intervento	RIDURRE LE DISPARITA' DI GENERE
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	CAMERE SINGOLE CON SERVIZI IGENICI INTERNI
Beneficiari dell'intervento	PERSONALE CORSISTA
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Euro 220.909,58
Impegni di spesa nel 2021	7302/6

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:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **XNo**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

9. Ministero della transizione ecologica

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Direzione Generale risorse umane e acquisti (Rua)

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap 3462 Pg 22 Cap 3481 Pg 5	15.162,68 85.661,65			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					
I.4.3	**Telelavoro**	Cap 3501 Pg 1	70.418,40			

I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	Nido aziendale incardinato nella sede del MiTE per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	NO
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	Il 26/02/2021, a seguito di un confronto con le OO. SS, l'Amministrazione ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa per protrarre le norme indicate nel Regolamento interno transitorio per l'adozione dello Smart working/Lavoro Agile, Prot. n. 817 del 14 settembre 2020.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Il 05/03/2021 ha perfezionato l'Addendum al protocollo d'intesa del 10/09/2020 per prorogare a tutto il periodo dello stato di emergenza le norme indicate nel su menzionato regolamento, dove oltre alle disposizioni generali, sono contemplati articoli dedicati alla tutela delle categorie fragili alle quali è stato riconosciuto, in via prioritaria, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'attribuzione del buono pasto nelle giornate di smart working con timbrature da remoto di inizio e fine servizio, la scelta della fascia di contattabilità e il riconoscimento del diritto alla disconnessione, il riconoscimento del diritto alla fruizione degli istituti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali relativamente ad assenze e permessi (ad es.: permessi personali o per visite mediche, congedi parentali, permessi ex legge n. 104/1992).

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Anno di riferimento					
2019		**2020**		**2021**	
Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	14	0	3	6	3	5
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**	15	15	15	15	0	0

Note e fonte del dato:

I.6.1. Graduatoria ammissioni pubblicata sul sito istituzionale e quietanze erariali perfezionate dai beneficiari.
I.6.5 A decorrere dall'anno 2018 è stata riconosciuta la possibilità di utilizzo di orario flessibile in presenza delle particolari situazioni familiari e/o personali individuate dall'articolo 26 del CCNL 12/2/2018, successivamente disciplinata con dec. N. 933/AGP del 7 giugno 2019.
Fonte del dato: sistema rilevazione 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**

Se si, illustrare brevemente:

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	282	224	274	205	250	183
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	41	15	41	16	26	13
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	23	14	33	27	34	27
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	2	0	2	0	1	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte del dato: anagrafica del portale NOI PA del MEF – Lista familiari; 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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	8	6	3
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	0	1	1

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte del dato: sistema di rilevazione delle presenze.

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Al 31 dicembre 2021 il personale in lavoro agile è stato il 70% del totale dipendenti, con programmazione dell'applicazione per un massimo di 2 giorni settimanali. Il 10% in più di quanto previsto dal POLA, (60%), si è verificato a causa del permanere dello stato di emergenza.
Superato il periodo di lavoro agile come modalità ordinaria dello svolgimento dell'attività lavorativa si è proceduto a:
• Stipulare gli Accordi Individuali
• Organizzare e programmare il lavoro in presenza ed in modalità agile con la rotazione e la turnazione del personale.
• Potenziare le infrastrutture informatiche e gli acquisti della strumentazione informatica.

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

■ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	**2022**	**2023**
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	60% del personale come da POLA inserito nel Piano della Performance 2021/2023	70% del personale come da previsione nel PIAO 2022	70% del personale come da previsione nel PIAO 2022

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	7	3
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	192	132
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	46	47
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**	7	3
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	192	132

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativo rilevazione presenze: URBI/SIRIUM

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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		
		2019	2020	2021
I.16.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	506	3	109
I.16.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	89

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte del dato: sistema di rilevazione delle presenze.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	10	2	10	3	11	4
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	573	23	157	23	304	135

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte del dato: sistema di rilevazione delle presenze

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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**

<u>Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione</u>

I.19. Con riferimento al 2021, 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 Generale Risorse umane e Acquisti RUA
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	

I.21. Con riferimento al 2021, 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**		1
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	1	
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**		

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

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_2020-2022.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 2021:

- Espletamento procedure progressioni verticali dalla II alla III area per personale di ruolo.
- Adozione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Monitoraggio grado di soddisfazione dei genitori sull'offerta educativa del nido
- Ampliamento fascia di flessibilità oraria in ingresso.
- Implementazione lavoro agile

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Diffusione e partecipazione a tutte le iniziative sull'argomento promosse dalla Rete nazionale dei CUG di cui il Ministero fa parte, per sensibilizzare tutti i/le dipendenti al fenomeno.

<u>Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19</u>

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Regolamenti/Circolari 2021:
• 26/02/2021 Sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa, a seguito di un confronto con le OO.SS., per prorogare a tutto il periodo dello stato di emergenza le norme indicate nel Regolamento interno transitorio per l'adozione dello Smart working/Lavoro Agile, Prot. n. 817 del 14 settembre 2020;
• 05/03/2021 Sottoscrizione dell'Addendum al protocollo d'intesa del 10/09/2020 per prorogare a tutto il periodo dello stato di emergenza le norme indicate nel su menzionato regolamento;
• 11/03/2021 Circolare Prot. 25876 Confronto con OO.SS. su Protocollo d'Intesa per la regolamentazione dello smart working del 27 luglio 2020 - Buoni pasto;
• 12/03/2021 Circolare Prot. 26431 Comunicazioni preventive di eventuale dichiarazione di zona rossa per la Regione Lazio e Lavoro agile;
• 29/03/2021 Circolare Prot. 32924 Nuova ordinanza del ministro della salute: Regione Lazio in zona arancione dal 30 marzo e Lavoro agile;
• 25/06/2021 Prot. 69123 Circolare comunicazioni Lavoro agile e fruizione fap e ferie;
• 13/10/2021 Prot. 11670 Circolare Attuazione DM del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 – Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;
• 28/10/2021 Aggiornamento delle Linee guida del 26 maggio 2020 - Regolamentazione delle misure da adottare per il progressivo ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;
• 29/10/2021 Prot. 117824 Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni e Lavoro agile;
• 30/12/2021 Prot. 147247 DL 24/12/2021 nr. 221- "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" – Lavoro agile.
Tutte le disposizioni in elenco non sono scaricabili poiché non sono state oggetto di pubblicazione, ma diramate per mezzo dell'applicativo interno di smistamento della posta, Documit.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	9	6	7	3
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	220	202	238	206

I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	479	37	55	4
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	23.445	14.928	3.263	2.036

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativo rilevazione presenze URBI/SIRUM.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altre informazioni.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Ogni dipendente applicato in lavoro agile ha rendicontato, con report inizialmente settimanali e poi mensili, ex-post, il lavoro svolto al proprio dirigente di riferimento.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE E ACQUISTI	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE INCENTIVI ENERGIA	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE PER L'ECONOMIA CIRCOLARE	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE USO SOSTENIBILE DEL SUOLO E DELLE RISORSE IDRICHE (USSRI) - EX DG RIA	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE USO SOSTENIBILE DEL SUOLO E DELLE RISORSE IDRICHE (USSRI) - EX DG SUA	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*

Il Ministero della Transizione ecologica ha comunicato che di non attuare politiche settoriali.

10. Ministero delle infrastrutture e della mobilita' sostenibili

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali/Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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**	SI

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap 1281 Pg 1	203.467,35			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					

I.4.3	**Telelavoro**		N.D.			
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					Costo zero
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**					Costo zero

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	Nel 2021 nonostante la pandemia, i micronidi aziendali sono sempre stati aperti e frequentati da tutti i bambini iscritti, nonostante la fruizione dello smart working da parte dei genitori. I responsabili da parte del Ministero in condivisione con il gestore e la pediatra, hanno attivato un protocollo di sicurezza supervisionando e monitorando le presenze dei bambini: e lo svolgimento giornaliero delle attività: zone filtro all'interno delle strutture diviso in gruppi, la costituzione di sezione in bolle e la sanificazione dei giochi fatta 3 volte al giorno. Ciò ha consentito di controllare i possibili casi covid all'interno degli asili al fine di permettere in sicurezza la frequenza dei bambini.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Nella struttura di Arte il 95% degli iscritti sono i figli dei dipendenti della Capitaneria: la frequenza dei bambini è stata oscillante causa continui contagi tra i dipendenti militari che hanno lavorato sempre in presenza.
I.5.3	**Telelavoro**	Nella struttura di Nomentana, la frequenza è stata più continua.
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 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	10	16	8	17	11	14
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**						
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	20	6	26	9	27	10
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	2.953	3.753	2.865	3.619	2.672	3.377

Note e fonte del dato:

Micronido aziendale I CUCCIOLI – sede di Via Nomentana, 2
Micronido aziendale PUFFI E PUPE – sede di Viale dell'Arte, 16
Divisione 2: dati che differiscono rispetto a quelli forniti negli anni passati per aver, in questa sede, utilizzato una modalità di calcolo differente e più precisa

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**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce tale informazione.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	2.953	3.753	2.865	3.619	2.672	3.377
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	470	191	347	173	309	159

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:

Divisione 2 DG 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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	70	48	56
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	N.D.	N.D.	N.D.

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Divisione 2 DG Personale

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Il lavoro agile è stato inserito nel POLA 2022, è stata chiesta ad ogni struttura di prima fascia l'individuazione delle linee di attività espletabili in LA con criteri post-emergenziali, si sono svolte specifiche riunione con le oo.ss. in relazione alle modalità di accesso e di esecuzione. A maggio 2022 il lavoro agile si svolge ancora con le modalità derivanti dall'utilizzo generalizzato tipico dell'anno 2021. La nuova modalità di lavoro agile ordinario post emergenziale, attuativa del nuovo CCNL deve essere ancora implementata.

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: Non quantificabili perché la frequenza al corso è su iniziativa individuale del singolo dipendente che accede ai corsi presenti nella intranet aziendale.

■ 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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	N.D. Il LA nel 2021 è stato realizzato con i criteri di accesso generalizzato derivanti dal 2020	N.D. Nel 1° semestre 2022 è stato realizzato con i criteri di accesso generalizzato derivanti dal 2020/2021	N.D. Non sono al momento prevedibili le modalità di acceso al lavoro agile nel 2023

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		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**	N.D.	N.D.
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**	N.D.	N.D.
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Divisione 2 DG Personale

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

E' in corso da parte di tutte le strutture di livello generale, l'analisi sul lavoro agile svolto nel 2020/2021 e l'individuazione delle linee di attività compatibili con la modalità ordinaria.

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	10.800	6.964	7.080
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Divisione 2 DG Personale

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	85	34	80	30	121	48
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	2.550	340	1.280	310	2.838	464

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Divisione 2 DG Personale

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Tuttavia sul sito istituzionale, nel link relativo ai dipendenti, vengono sempre pubblicate tutte le informazioni relative alle novità introdotte nel rapporto di lavoro; pertanto il dipendente assente dal servizio anche per lunghi periodi ha potuto sempre avere notizia delle novità in materia di lavoro agile, permessi retribuiti, corsi di formazione, etc.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ☐ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	3	6
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	22	12
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	6	2

Indicare la fonte del dato:

Divisione 2 DG Personale

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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**	**Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Corsi SNA gratuiti					

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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

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_2020-2022.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 2021:

• Espletamento procedure progressioni verticali dalla II alla III area per personale di ruolo.

- Adozione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Monitoraggio grado di soddisfazione dei genitori sull'offerta educativa del nido
- Ampliamento fascia di flessibilità oraria in ingresso.
- Implementazione lavoro agile

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Diffusione e partecipazione a tutte le iniziative sull'argomento promosse dalla Rete nazionale dei CUG di cui il Ministero fa parte, per sensibilizzare tutti i/le dipendenti al fenomeno.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Regolamenti/Circolari 2021:

- ***26/02/2021 Sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa, a seguito di un confronto con le OO.SS., per prorogare a tutto il periodo dello stato di emergenza le norme indicate nel Regolamento interno transitorio per l'adozione dello Smart working/Lavoro Agile, Prot. n. 817 del 14 settembre 2020;***
- ***05/03/2021 Sottoscrizione dell'Addendum al protocollo d'intesa del 10/09/2020 per prorogare a tutto il periodo dello stato di emergenza le norme indicate nel su menzionato regolamento;***
- ***11/03/2021 Circolare Prot. 25876 Confronto con OO.SS. su Protocollo d'Intesa per la regolamentazione dello smart working del 27 luglio 2020 - Buoni pasto;***
- ***12/03/2021 Circolare Prot. 26431 Comunicazioni preventive di eventuale dichiarazione di zona rossa per la Regione Lazio e Lavoro agile;***
- ***29/03/2021 Circolare Prot. 32924 Nuova ordinanza del ministro della salute: Regione Lazio in zona arancione dal 30 marzo e Lavoro agile;***
- ***25/06/2021 Prot. 69123 Circolare comunicazioni Lavoro agile e fruizione fap e ferie;***
- ***13/10/2021 Prot. 11670 Circolare Attuazione DM del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 – Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;***
- ***28/10/2021 Aggiornamento delle Linee guida del 26 maggio 2020 - Regolamentazione delle misure da adottare per il progressivo ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;***
- ***29/10/2021 Prot. 117824 Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni e Lavoro agile;***
- ***30/12/2021 Prot. 147247 DL 24/12/2021 nr. 221- "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" – Lavoro agile.***

Tutte le disposizioni in elenco non sono scaricabili poiché non sono state oggetto di pubblicazione, ma diramate per mezzo dell'applicativo interno di smistamento della posta, Documit.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		**15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	55	121	52	122
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	2.745	3.449	2.672	3.377
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	4.674	10.455	792	1.892
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	236.406	296.922	41.140	51.986

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

In entrambi i periodi circa il 70% del personale ha avuto accesso al LA.
Nel 1° periodo (= 41 settimane) per 3 giorni a settimana
Nel 2° periodo (=11 settimane) per 2 giorni a settimana

Dirigenti 1° periodo:
il 70% di **55 è 38**; il 70% di **121 è 85**
38 donne x **41** settimane x **3** giorni a settimana = **4.674** giornate in LA
85 uomini x **41** settimane x **3** giorni a settimana = **10.455** giornate in LA
Aree 1° periodo:
il 70% di **2745 è 1922**; il 70% di **3449 è 2414**
1922 donne x **41** settimane x **3** giorni a settimana = **236.406** giornate in LA
2414 uomini x **41** settimane x **3** giorni a settimana = **296.922** giornate in LA

Dirigenti 2° periodo:
il 70% di **52 è 36**; il 70% di **122 è 86**
36 donne x **11** settimane x **2** giorni a settimana = **792** giornate in LA

86 uomini x **11** settimane x **2** giorni a settimana = **1.892** giornate in LA
Aree 2° periodo:
il 70% di **2672 è 1870**; il 70% di **3377 è 2363**
1870 donne x **11** settimane x **2** giorni a settimana = **41.140** giornate in LA
2363 uomini x **11** settimane x **2** giorni a settimana = **51.986** giornate in LA

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Istruzioni sul lavoro agile nella intranet aziendale

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Ogni dipendente presentava al Dirigente un resoconto settimanale dell'attività svolta nei giorni di LA da remoto.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari *A tal riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna comunicazione*

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile ha comunicato di non attuare politiche settoriali.

11. Ministero dell'università e della ricerca

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Direzione Generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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**	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

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	NO	NO	NO	NO	
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	NO	NO	NO	NO	
I.4.3	**Telelavoro**	NO	NO	NO	NO	
I.4.4	**Voucher di conciliazione**	NO	NO	NO	NO	
I.4.5	**Lavoro agile**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	NO	NO	NO	NO	

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	NO
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	NO
I.5.3	**Telelavoro**	NO
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.5.5	**Lavoro agile**	Nelle more della definizione di una specifica regolamentazione interna al Ministero dell'università e della ricerca, è stato trasmesso il format di Accordo individuale, Allegato 2 alla nota prot. n. 7829 del 21 ottobre 2021, definito in base agli aspetti di contrattazione collettiva da parte dell'ARAN e nel rispetto della normativa vigente di riferimento. L'accordo, accompagnato dalla nota, definisce gli elementi di cui tener conto rispetto alle esigenze organizzative nel bilanciamento del rapporto vita-lavoro. Fra queste si riporta la necessità di garantire un'adeguata rotazione del personale, che può prestare lavoro in modalità agile, e la dotazione degli apparati digitali e tecnologici adeguati a svolgere la prestazione lavorativa nella suddetta modalità. Attraverso l'accordo, inoltre, l'Amministrazione programma il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile, modulando la modalità di prestazione dell'attività lavorativa sulla base delle contingenze che possono riguardare il personale.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	NO

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	NO	NO	NO	NO	NO	NO
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	NO	NO	NO	NO	NO	NO
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	NO	NO	NO	NO	NO	NO

I.6.4	**Voucher di conciliazione**	NO	NO	NO	NO	NO	NO
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	NO	NO	NO	NO	NO	NO

Note e fonte del dato:

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:

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**					115	82
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**					13	1
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	260	104	MI 237 MUR 12	MI 88 MUR 8	276	117
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	60	10	MI 24 MUR 0	MI 9 MUR 0	36	2

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.8.1 - numero complessivo di dipendenti anno 2019 (personale dirigente e non dirigente in servizio MI e MUR, escluso il personale in comando da altre Amministrazioni): 3172; numero complessivo di dipendenti anno 2020 (personale dirigente e non dirigente in servizio MUR, escluso il personale in comando da altre Amministrazioni): 203.
In riferimento al numero complessivo dei dipendenti si segnala che il numero indicato rappresenta il personale delle aree al 1° gennaio 2022.
DGSIS-SIDI. Il dato del 2019 si riferisce ai due Ministeri unificati, scorporato nel 2020, riferito al solo MUR relativamente al 2021 (dirigenza, personale delle aree, comandi IN).

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	78	MI 71 MUR 2	0
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	17	MI 8 MUR 0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI. Il dato del 2019 si riferisce ai due Ministeri unificati, scorporato nel 2020, riferito al solo MUR relativamente al 2021 (dirigenza, personale delle aree, comandi IN).

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

N.D.

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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Realizzato	**Previsto**

		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	N.D.	40%	45%

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		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**	N.D.	N.D.
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**	N.D.	N.D.
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

N.D.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

N.D.

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente 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 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

NO

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

NO

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	3.361	MI 178 MUR 6	2
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	44	MI 15 MUR 0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI. Il dato del 2019 si riferisce ai due Ministeri unificati, scorporato nel 2020, riferito al solo MUR relativamente al 2021 (dirigenza, personale delle aree, comandi IN)

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Anno di riferimento

		2019		2020		2021	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	96	38	MI 66 MUR 4	MI 20 MUR 3	0	0
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	1.998	323	MI 202 MUR 7	MI 46 MUR 4	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI. Il dato del 2019 si riferisce ai due Ministeri unificati, scorporato nel 2020, riferito al solo MUR relativamente al 2021 (dirigenza, personale delle aree, comandi IN)

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Non sono presenti casistiche per ciò che concerne questa categoria. Solo i lavoratori fragili si sono assentati per lunghi periodi, ma non sono ancora rientrati.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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:

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**	**NO**
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	**NO**

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	1	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	0	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	0	0

Indicare la fonte del dato:

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.22.1	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

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 2021?

☐ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

piano_azioni_positive_m_pi-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf (portalecug.gov.it)

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 2021:

Nelle more dell'adozione dei provvedimenti e delle nomine dei responsabili dei nuovi Uffici, in particolare nelle more dell'adozione dei regolamenti di riorganizzazione degli uffici del Ministero si era reso necessario predisporre, nella prima metà del 2021, il Piano triennale 2021-2023 di Azioni positive relativo al Ministero dell'università e della ricerca. Si è programmato di aggiornare il PTAP nel corso del 2022, in modo autonomo dal MUR, aggiornando le azioni positive da inserire anche nel bilancio di genere per il triennio 2022-2024, in relazione alla mission e alla vision del neo Dicastero.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Ai sensi della legge 4 novembre 2010, n. 183 e della direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero si è impegnato a rafforzare la tutale dei lavoratori e delle lavoratrici contrastando qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica e di discriminazione, diretta e indiretta. In particolare, mantenendo un'ottica di coerenza e continuità con gli obiettivi precedentemente definiti dell'ex MIUR, il Ministero si è impegnato a sostenere il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing, assicurando il supporto più adeguato e tempestivo rispetto alle varie casistiche di riferimento

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Al fine di consentire il ricorso a forme di lavoro agile, la Direzione Generale del Personale, del Bilancio, e dei Servizi Strumentali ha adottato le seguenti circolari:

- ***circolare n. 7612 del 15 ottobre 2021 recante "Prime indicazioni rientro in presenza e green pass (DL 21 settembre 2021, n. 127; DPCM 23 settembre 2021; DM 8 ottobre 2021)". Per mezzo di tale circolare sono state condivise le prime indicazioni utili circa l'applicazione delle seguenti disposizioni normative: DL 21 settembre 2021, n 127; DPCM 23 settembre 2021; DM 8 ottobre 2021; DL 17 marzo 2020, n. 18; L. 24 aprile 2020, n.7; DL 22 aprile 2021, n. 52; L. 17 giugno 2021, n. 81; DPCM 17 giugno 2021.***
- ***circolare n. 7829 del 21 ottobre 2021 recante "Definizione dei piani di rientro e ulteriori indicazioni in materia di lavoro agile e green pass".***
  Ad integrazione di quanto disposto nella circolare prot. n. 7612 del 15/10/2021, sono state fornite ulteriori indicazioni, precisando, con particolare riferimento al DPCM 23 settembre 2021, che il ricorso al lavoro agile è una decisione demandata a ciascun Dirigente in funzione del rispetto delle vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza e non costituisce più modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa. Di seguito si riepilogano i documenti che sono stati allegati a tale circolare:
  MUR_Allegato 1_Tabella di verifica della conformità delle stanze al protocollo COVID-19
  MUR_Allegato 2_Format di accordo individuale
  MUR_Allegato 3_Scheda assegnazione obiettivi e monitoraggio lavoro agile
  MUR_Allegato 4_Scheda di supporto alla definizione del piano di rientro
  Informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile
- ***circolare n. 532 del 31 dicembre 2021 recante "Indicazioni di carattere generale circa il protrarsi dello stato emergenziale fino al 3 marzo 2022", nella quale si invita a prorogare gli accordi individuali di lavoro agile, al fine di ridurre il numero di presenze in contemporanea sul luogo di lavoro.***
- ***circolare n. 288 del 25 gennaio 2022 recante "Indicazioni in materia di lavoro agile, Green Pass rafforzato e procedure da adottare nei casi di infezione da SARS-CoV-2 e contatti stretti con soggetti confermati positivi al Covid-19". Tale circolare rende nota l'acquisizione dell'intesa della Conferenza unificata e la sottoscrizione del Contratto collettivo del 21 dicembre 2021, che individua caratteristiche, modalità, limiti e tutele del lavoro agile nel pubblico impiego.***
- ***circolare n. 463 del 11 febbraio 2022 "Indicazioni in merito all'obbligo di Green Pass rafforzato in ambiente lavorativo, alle procedure da adottare nei casi di infezione da SARS-CoV-2 e contatti stretti con soggetti confermati positivi al Covid-19 e alla necessità di assentarsi per l'effettuazione del vaccino Covid-19". Tale circolare è finalizzata a precisare che il lavoro agile è uno strumento di carattere organizzativo e una modalità di rendere la prestazione di lavoro. Pertanto, se al lavoratore non è consentito rendere la prestazione di lavoro per mancato possesso del Green Pass, è inibito anche il lavoro agile. È specificato inoltre che in caso di quarantena precauzionale, durante tale periodo, il dipendente adotterà un regime di lavoro agile.***
- ***Circolare n. 1953 del 1° aprile 2022, recante "Sintesi delle principali misure adottate nel decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 ed ulteriori precisazioni in merito ai controlli sul possesso del Green Pass, alla gestione del personale esterno all'Amministrazione ed alla attivazione del Servizio di effettuazione di tamponi rapidi e molecolari ai dipendenti del MUR". Tale circolare fornisce indicazioni in merito alle disposizioni rilevanti contenute nel decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24; alla gestione del personale esterno all'Amministrazione; alle modalità di attivazione del Servizio di effettuazione di tamponi***

rapidi e molecolari ai dipendenti del MUR ed alle relative condizioni per usufruire del Servizio.

- ***Circolare n. 2910 del 29 aprile 2022, recante "Indicazioni in materia di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie e di esibizione del green pass a far data dal 1° maggio 2022". Tale circolare fornisce indicazioni in merito alle misure concernenti l'utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie e di esibizione del green pass, a far data dal 1° maggio 2022, riepilogando anche principali disposizioni di interesse, introdotte dall'Ordinanza del Ministro della Salute del 28 aprile 2022.***
- ***Circolare 3054 del 5 maggio 2022, recante "Indicazioni in materia di accesso alle strutture ministeriali e prevenzione del contagio da SARSCoV-2 a far data dal 1° maggio 2022". Tale circolare intende dare seguito a quanto comunicato con nota prot. n. 2920 del 29 aprile 2022, fornendo ulteriori indicazioni a riguardo della gestione degli accessi alle sedi ministeriali (non consentita a coloro che presentino sintomi riconducibili all'infezione da SARS-CoV-2 o temperatura corporea superiore a 37,5°) e al comportamento da seguire in caso di positività o di contatto con persone positive (misure di isolamento, auto sorveglianza, e possibilità di usufruire del Servizio di effettuazione di tamponi rapidi e molecolari ai dipendenti del MUR, come indicato nella nota prot. 1953 del 1° aprile 2022).***

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	12	16	12	16
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	79	59	79	59
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	85	65	23	15
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	912	542	344	193

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DGSIS-SIDI. Il dato si riferisce al solo MUR.

PAGINA BIANCA

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Al personale del MUR sono stati messi a disposizione da parte del Ministero dell'Istruzione (fase dell'avvalimento) corsi di formazione e-learnig riguardanti le materie di gestione del protocollo informatico FOLIUM, gestione delle risorse umane HCM, approfondimenti in tema di sicurezza e privacy.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Si rappresenta che, nelle more dell'attivazione di un applicativo informatico apposito, l'assegnazione e il
monitoraggio degli obiettivi di lavoro agile sono stati effettuati tramite la condivisione tra Dirigenti e Funzionari di un apposito file Excel, allegato all'Accordo individuale di lavoro agile. Attraverso l'accordo il Ministero ha potuto programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, modulandolo la modalità di prestazione dell'attività lavorativa sulla base dell'andamento dei contagi e delle contingenze che possono riguardare il personale.
L'utilizzo del documento di monitoraggio ha permesso all'Amministrazione di:

- assegnare obiettivi/attività, in modo che i dirigenti potessero definire, per ciascun funzionario, un piano di attività/obiettivi periodici;
- elaborare il report delle attività: i funzionari, al termine del periodo prestabilito, hanno condiviso con il Dirigente una sintesi delle attività svolte;
- verificare il livello completamento degli obiettivi/attività: i Dirigenti, a seguito di una verifica del report dei funzionari, hanno attribuire delle percentuali di completamento agli obiettivi/attività assegnati.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

NO

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

☐ Conciliazione vita-lavoro

☐ Benessere personale

☐ Flessibilità oraria

☐ Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

N.D.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Ministero dell'Università e della ricerca ha comunicato di non attuare politiche settoriali.

12. Ministero della difesa

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Direzione Generale per il personale Civile, Stato Maggiore della difesa FF.AA., Arma dei Carabinieri

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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 (Segr. gen. Difesa) NO causa COVID-19 (*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 (*)**	NO
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

Part-time (*Dir. Gen. Pers. civile*)

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 2021 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)*	Cap. 1160	903.981,84			
I.4.1	Asilo nido – rimborso rette *(Arma dei Carabinieri)*	Cap. 4860 Pg 1	854.372,87			
		Cap. 2867 Pg 1	74.785,84			
I.4.1	Asilo nido – gestione globale *(Arma dei Carabinieri)*	Cap. 4860 Pg 1	163.046,20			
I.4.1	Asilo nido – infrastrutture *(Arma dei Carabinieri)*	Cap. 4868 Pg 1	10.000,00			
		Cap. 7763 Pg 2	15.197,82			
I.4.2	Centri estivi o dopo scuola *(Segr. gen. Difesa)*	Cap. 1264	61.568,00			
I.4.3	Telelavoro					
I.4.4	Voucher conciliazione					
I.4.5	Lavoro agile					
I.4.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL					

La Direzione generale per il personale civile evidenzia che i dati non sono disponibili in quanto i capitoli relativi non sono nella gestione della Direzione generale.

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido** (*Segretariato generale della difesa*)	Organizzati in numero di cinque presso sedimi caratterizzati da adeguati spazi
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 il restante.
I.5.1	**Asili nido - gestione globale** (*Arma dei Carabinieri*)	Asili nido presso caserme dell'Arma al fine di conciliare vita lavorativa e vita privata.
I.5.1	**Asili nido – infrastrutture** (*Arma dei Carabinieri*)	Manutenzione straordinaria struttura e impianti asilo nido presso la caserma Salvo D'Acquisto di Roma, nonché lavori di allaccio all'utenza elettrica della struttura destinata all'asilo nido presso la caserma Caretto di Napoli.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola** (*Segretariato generale della difesa*)	Colonie estive in località balneari (Policoro–Matera) per figli di dipendenti in età compresa tra i 6 e i 13 anni.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola** (*Arma dei Carabinieri)*	Organizzazione di centri estivo-naturalistici in favore dei figli del personale che, a causa del perdurare della pandemia, nel 2021 non sono stati effettuati.
I.5.3	**Telelavoro**	NO
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.5.5	**Lavoro agile** (*Direzione Generale per il personale Civile*)	Estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	NO

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Segretariato generale della difesa

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	17	136	13	128	99	137

I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	5	144	7	130	39	56
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:

Arma dei Carabinieri

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**			5	32	11	36
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**						

Note e fonte del dato:

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**

Al riguardo, Segretariato generale della difesa e Direzione Generale per il personale Civile non comunicano alcun informazione.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

Direzione Generale per il personale Civile

		Anno di riferimento					
		2019		2020*		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	7.274	16.739	6.621	15.215	5.984	14.286
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	985	370	812	324	677	289
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:

Dato nazionale - fonte: Dir. Gen. Pers. Civile - 3^ Divisione/servizio informatico.
*Eventuali differenze rispetto a quanto comunicato lo scorso anno dipendono da ricalcoli su dati che non erano ancora pervenuti.

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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019*	**2020***	**2021***
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	3	3	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:

*Dato nazionale non disponibile; i dati segnalati si riferiscono unicamente al personale della Direzione Generale per il Personale Civile (fonte: Dir. Gen. Pers. Civile).

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di*

*lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Lavoro agile sperimentale. Ammissione al lavoro agile, dal 1.1.2019 al 31.12.2019, di n. 37 dipendenti (Persociv, SGD, SMD e SMM, quali Enti sperimentali), secondo procedura prevista dal Regolamento interno adottato dal Segretario Generale della Difesa e dal Capo di Stato Maggiore della Difesa in data 8 ottobre 2018. La sperimentazione dei progetti pilota è stata prorogata, prima fino al 31.12.2019, con determina del Segretario generale del 1° aprile 2019, poi, fino al 30.3.2020, con determina del Segretario generale del 20.12.2019. **Lavoro agile ordinario post-pandemia**. Successivamente all'adozione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro per la P.A. in data 8 ottobre 2021, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva di comparto, sono state date indicazioni agli Enti con le circolari della Direzione generale del personale civile in data 15ottobre 2021.

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

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	**Previsto**	
		2021	**2022**	**2023**
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**			

La Direzione Generale per il personale Civile non fornisce alcuna comunicazione al riguardo.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		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**	N.D.	N.D.
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**	N.D.	N.D.
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

La Direzione Generale per il personale Civile non fornisce alcuna comunicazione al riguardo.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

La Direzione Generale per il personale Civile non fornisce alcuna comunicazione al riguardo.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

La Direzione Generale per il personale Civile non fornisce alcuna comunicazione al riguardo.

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		
		2019	**2020 (*)**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	8.896	5.023	3.022
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	9.057	3.406	2.719

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

*Eventuali differenze rispetto a quanto comunicato lo scorso anno dipendono da ricalcoli su dati che non erano ancora pervenuti.

DATO NAZIONALE -Fonte: Direzione Gen. Pers. Civile – Servizio Informatica

Stato Maggiore della difesa FF.AA.

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	18.343	19.210	22.679
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	222	22	50

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

RESIA - Aggiornamento del dato

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					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	661	1.459	438	1.193	204	718
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	7.518	8.627	4.306	2.541	1.910	2.837

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DATO NAZIONALE -Fonte: Direzione Gen. Pers. Civile – Servizio Informatica

Arma dei Carabinieri

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021 (*)	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	822	7.230	814	6.840	1.313	7.288
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	77.451	90.162	85.341	88.868	86.740	88.101

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

(*) Dati in via di consolidamento.

Stato Maggiore della difesa FF.AA.

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	169	2.441	167	2.145	208	2.712
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	2.371	22.146	2.039	18.218	2.990	27.868

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

RESIA - Aggiornamento del dato

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

Arma dei Carabinieri

I.18. Con riferimento al 2021, 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:

Non esistono iniziative generalizzate: si interviene caso per caso e, comunque, rientra nei compiti di gestione del personale del diretto Comandante.

Al riguardo, il Segretariato generale della difesa e la Direzione Generale per il personale Civile non hanno comunicato alcun dato o informazione.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Stato Maggiore della difesa FF.AA.

I.19. Con riferimento al 2021, 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 sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Sono state organizzate conferenze presso gli Istituti di formazione di base dell'A.M. e vari seminari di formazione avanzata (come ad esempio "Corso comando") spesso in modalità a distanza. Le conferenze e i seminari sono volte a diffondere la cultura che sottende alla parità di genere e

informare tutto il personale delle attività e degli strumenti che l'A.M. ha posto in essere per raggiungere questo prioritario obiettivo.

Arma dei Carabinieri

I.19. Con riferimento al 2021, 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**

Al riguardo, la Direzione Generale per il personale Civile non hanno comunicato alcun dato o informazione.

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 Affari Giuridici e Condizione Militare** ***email:*** **cgagcmcs@carabinieri.it** **tel. 06/80983180**

Al riguardo, la Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non hanno comunicato alcun dato o informazione.

I.21. Con riferimento al 2021, 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**		
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	3	51
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	383	2.189

Indicare la fonte del dato:

Si tratta di corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri focalizzati sul contrasto alla "Violenza di genere".

Al riguardo, la Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non hanno comunicato alcun dato o informazione.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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**	**Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Tutela delle donne e della loro salute. Formazione e addestramento del personale dell'Arma per accrescere la conoscenza sul fenomeno della violenza di genere.					

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 2021?

Direzione Generale per il personale Civile

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

www.difesa.it

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

Azioni realizzate e risultati raggiunti nel 2021:
- Diffusione dell'informazione sull'esistenza del CUG e sulle azioni positive ad esso riferibili;
- Coinvolgimento dei membri del CUG alle riunioni e contrattazioni sindacali;

- Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- Redazione del Bilancio di Genere;
- Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Al riguardo, lo Stato Maggiore della difesa FF.AA. e l'Arma dei Carabinieri non hanno comunicato alcun dato o informazione.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

Direzione Generale per il personale Civile

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Circolari Dir. Gen. Pers. civ.: n. 0003429 del 19.1.2021; n. 0007013 del 2.2.2021; n. 0028809 del 29.4.2021; 0031274 del 10.5.2021; n. 0044385 del 5.7.2021; n. 0050752 del 30.7.2021; n. 0066838 del 15.10.2021; n. 0070445 del 28.10.2021; n. 0084209 del 22.12.2021.
La documentazione citata è reperibile sul sito istituzionale della Direzione Generale per il Personale civile alle sezioni "Circolari e altra documentazione" e alla sezione "Emergenza Coronavirus".

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

Periodo di riferimento	
1 gennaio-14 ottobre	**15 ottobre-31**

		2021		dicembre 2021	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	4.847	11.572	4.398	10.500
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte: monitoraggio fornito dal Segretariato Generale della Difesa (il dato è solo aggregato).

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Dato nazionale: sono stati erogati dalla SNA n. 8 cosi di argomento legato al lavoro agile (3 a catalogo e 5 dedicati) per un totale di 682 partecipanti (dirigenti, funzionari e assistenti).

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Report periodici e monitoraggi interni.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

Stato Maggiore della Difesa FF.AA.

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

☐ **Sì** ☐ **No**

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		**15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	46	1.210	4	48
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	805	13.039	70	606
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	1.032	29.307	76	821
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	39.211	442.391	497	7.659

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

RESIA

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

Arma dei Carabinieri

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Per tutto il 2021, per il personale in servizio presso le articolazioni logistiche/burocratiche/amministrative, è stato previsto il lavoro agile come modalità straordinaria di prestazione del servizio, in ottemperanza ai D.L. di volta in volta emanati dal Governo.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

Periodo di riferimento

		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	1	14	0	1
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	330	3.476	19	150
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	9	301	0	2
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	5.718	74.884	313	1.190

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

☐ **Sì** ■ **No**

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

A questo riguardo, l'amministrazione non ha fornito alcuna informazione.

PAGINA BIANCA

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	No	No	No	Si	No	No
UFFICIO GENERALE – CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL' AERONAUTICA MILITARE	No	No	No	No	No	No
ARMA DEI CARABINIERI	No	No	No	No	Si	No

UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

L'Ufficio 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.

L'Ufficio non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Benessere del personale**
Obiettivo dell'intervento	**Nell'e.f. 2021, sono state attuate azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini sia donne.**
Beneficiari dell'intervento	Tutto il personale di Bilandife
Spesa complessiva nel 2021	Euro 12.709,54
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)** **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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove opportuno

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove opportuno

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:

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:

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:

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

UFFICIO GENERALE – CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL' AERONAUTICA MILITARE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

L'Ufficio 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.

L'Ufficio non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere.

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

ARMA DEI CARABINIERI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

L'Ufficio 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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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	**ACQUISIZIONE DI UNIFORMI**
Programma di spesa di riferimento	B0302CM141P08S0211; B0302CM067P14S0111.
Obiettivo principale dell'intervento	GARANTIRE AL PERSONALE FEMMINILE GLI STANDARD DI CONFORTEVOLEZZA
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	APPROVVIGIONAMENTO DEI CAPI DI ABBIGLIAMENTO AL PERSONALE FEMMINILE
Beneficiari dell'intervento	PERSONALE FEMMINILE DELL'ARMA DEI CARABINIERI

Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Euro 1.171.659,31 – CAPITOLO 7763/01; Euro 1.618.778,19 – CAPITOLO 4854/01
Impegni di spesa nel 2021	Euro 2.790.437,5

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

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:

È 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:

È 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:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

13. Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro/ Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale (DIPEISR)/Dipartimento politiche competitive della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica (DIQPAI)/Dipartimento dell'ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari (ICQRF)

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	*Sospesi a causa dell'emergenza Covid-19*
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

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap 1876 Pg 9	339.955,85			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Cap 1879 Pg 1				
I.4.3	**Telelavoro**		N.D.			

I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto 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 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	È stato pubblicato un bando per l'iscrizione all'asilo nido e, in considerazione della disponibilità di posti, sono state accolte ulteriori richieste nel corso dell'anno.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Nell'anno 2021 il servizio non è stato attivato a causa della pandemia da covid - 19
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	Regolamentazione concernente la flessibilità dell'orario di lavoro per fronteggiare particolari situazioni personali, sociali e familiari e per garantire il principio delle pari opportunità con prosecuzione temporale dell'attuale sperimentazione dell'accordo sull'orario di lavoro con fascia oraria 7.00-10.00. Il "Piano Azioni Positive 2019-2021 –Aggiornamento anno 2020", approvato con D.M. n. .9355014 del 02/12/2020 contempla l'adozione di un nuovo accordo sull'orario di lavoro per valutare forme di flessibilità più favorevoli che tengano conto degli esiti delle valutazioni della flessibilità adottata in emergenza covid o, comunque, per particolari straordinarie esigenze rappresentate dal dipendente.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	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, nonché 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, che era rivolto al 10% del personale in considerazione di peculiari situazioni familiari/personali. A seguito dell'emergenza pandemica, l'Amministrazione ha fatto ricorso al lavoro agile in modalità semplificata sino al rientro in presenza stabilito dal DPCM 23.9.2021: a partire dal 15 ottobre 2021, a seguito della pubblicazione del Decreto del Ministro della pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 e delle linee guida sul rientro in presenza, l'Amministrazione, previo confronto con le OO.SS., ha diramato la circolare a firma congiunta DG AGRET – Capo Dipartimento ICQRF prot n.0593468 del 12/11/2021 recante "Misure organizzative in attuazione del

		D.P.C.M. 23 settembre 2021 e del D.M. 8 ottobre 2021 con il quale è stato previsto che a decorrere dalla data di emanazione della circolare, il personale è autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, previa richiesta e conseguente stipula, di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021, prevedendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	22	19	18	6	8	6
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	10	14	0	0	0	0
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**	59	25	53	23	49	22

Note e fonte del dato:

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.3.6 e I.4.6.
I.6.1 domande di iscrizione all'asilo nido
I.6.2 il servizio non è stato attivato negli anni 2020 e 2021 causa della pandemia.

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

Dipartimento politiche competitive della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	604	804	552	765	511	701
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	77	28	65	29	58	28
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 Gestione 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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	12	5	2
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	2	1	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Il Ministero delle politiche agricole alimentarie e forestali ha adottato il Regolamento interno prot. n. 2816 del 27/02/2020 per l'avvio del "lavoro agile", al fine di dare compiuta attuazione alle previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 ed alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché a tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro agile. L'improvvisa diffusione del COVID-19 ha cambiato completamente ed in modo repentino lo scenario di riferimento. La sperimentazione avviata dal Mipaaf a seguito del Regolamento interno prot. n. 2816/2020 è stata rapidamente superata dalle disposizioni dell'emergenza Covid-19. È stato adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2021-2023, sulla base del quale si provvederà ad aggiornare il Regolamento interno relativo allo smart working. Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi con il lavoro agile da parte della contrattazione collettiva di Comparto e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile, a seguito del rientro in presenza disposto dai citati D.P.C.M. 23 settembre 2021 e successivo D.M. 8 ottobre 2021, con circolare emanata previo confronto con le OO.SS., a decorrere dal 12/11/2021 il personale è stato autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, previa richiesta e subordinatamente alla stipula di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021, prevedendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	–	N.D.	N.D.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 <u>ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19</u>:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	1	0

I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	411	472
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	45	45
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**	1	
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	411	472

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema gestione presenze

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Ex post, nel I quadrimestre 2022 è stato somministrato un questionario con un grado di soddisfazione per il lavoro agile pari al 77,14% delle risposte.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Se si, illustrare brevemente 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.:

Congedo di maternità e paternità

Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale

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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	9	427	0
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 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					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	27	32	30	35	10	15
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	423	374	395	411	114	125

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 2021, 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, 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 2021, 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:

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**	Ufficio AGRET VI - D.G. AA.GG., Risorse Umane e per i Rapporti con Regioni e Enti territoriali
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Dirigente Ufficio AGRET VI- e-mail: agret6@politicheagricole.it

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	1	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	1	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	0	0

Indicare la fonte del dato:

SNA

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di	**Capitolo/ piano**	**Impegni di spesa del capitolo/piano**	**Gestione fuori bilancio (indicare**	**Impegni di spesa della gestione fuori**	**Altro (specific**

	formazione	**gestionale**	**gestionale finalizzato all'iniziativa**	**quale)**	**bilancio finalizzata all'iniziativa**	**are)**
I.22.1	Corso su bilancio di genere					**Corso gratuito SNA**

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 2021?

☐ **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 triennale delle azioni positive 2019-2021 è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere. In generale, la strategia sottesa alle azioni positive delineate è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tale ambito, si individuano strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione. L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi della proposta di Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. In tale contesto, nel PTAP si propone che il Mipaaf si ponga l'obiettivo di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, mediante la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e secondo quanto stabilito dalla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, in modo tale che diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

- Agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare (promozione del lavoro agile e attuazione di forme di flessibilità oraria);
- Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale (interventi volti a favorire la mobilità interna e il trasferimento delle competenze tra dipendenti nell'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza, monitoraggio composizione commissioni e conferimento incarichi e pubblicazione degli indicatori, monitoraggio dei differenziali retributivi tra donne e uomini e promozioni delle conseguenti azioni correttive);
- Formazione ed aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità. Sensibilizzazione e comunicazione (realizzazione di percorsi formativi in attuazione dei principi delle pari opportunità, formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità, malattia o lunghi periodi di assenza dal lavoro, coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nell'elaborazione del Piano annuale di Formazione);
- Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti (realizzazione di indagini periodiche sul benessere organizzativo, interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining, situazioni di discriminazioni di ogni tipo, istituzione di uno Sportello di ascolto),

Azioni tese a dare impulso al ruolo del CUG all'interno del Ministero (realizzare una migliore informazione sul ruolo

del CUG, coinvolgimento del CUG in tutte le occasioni in cui si affrontino materie relative al benessere del personale).

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

• Con la circolare urgente prot. n. 3813 del 13/03/2020 questo Ministero, in fase di prima applicazione delle nuove misure di contrasto del contagio da COVID-l9 introdotte dal DPCM dell'11 marzo 2020, ha provveduto, tra l'altro, a fornire indicazioni sulle procedure da adottare in via immediata al fine di favorire il raggiungimento degli effetti attesi dalle disposizioni governative con particolare riferimento alle attività in presenza e al lavoro agile. In particolare, si è provveduto ad individuare una serie di servizi indifferibili e a demandare ai Direttori generali, sentiti i Capi dipartimento, l'individuazione di ulteriori attività da ritenere essenziali ed indifferibili, in quanto necessarie per garantire la funzionalità minima della struttura ministeriale, tenuto conto anche dei servizi da assicurare. La medesima circolare ha altresì disposto che i Direttori generali e/o i Dirigenti degli uffici potessero individuare, nell'ambito delle attività indifferibili, le attività da rendere in presenza, imponendo in tal caso una serie di misure di contenimento e di scelta tra il personale.
• A seguito del D.L. 18/2020 la regolazione del lavoro agile è avvenuta attraverso la presentazione di istanza da parte del dipendente corredata da progetto sottoscritto dall'interessato e dal dirigente responsabile secondo il modello allegato al regolamento prot. n. 2816 del 27.2.2020, due informative, una sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile (smart working) e l'altra relativa al trattamento dei dati personali e riservatezza; nel caso dell'ICQRF è avvenuta anche con la sottoscrizione degli accordi individuali. Con propria circolare interna prot. n. 0004126 del 23/03/2020, sono state impartite una serie di indicazioni operative relative all'attuazione di disposizioni introdotte dal citato D.L. n. 18/2020 con particolare riferimento agli articoli 24, 25 e al periodo di sorveglianza sanitaria, nonché con riferimento al monitoraggio del lavoro agile.
• Con successiva circolare prot. n. 4693 del 3 aprile 2020, sulla base del DPCM 1.4.2020, sono state fornite indicazioni in relazione alla proroga del lavoro agile.
• Con la circolare prot. n.4981 del 10/04/2020 – Sezione agricoltura e ICQRF - si è provveduto a disciplinare l'articolo 87, comma 3, del citato D.L. n. 18/2020 relativo all'"esenzione dal servizio".
• Come evidenziato anche in sede di monitoraggio del lavoro agile con il Dipartimento della Funzione pubblica, nel complesso le soluzioni organizzative che sono state adottate sono state:
- Organizzazione flessibile degli orari con diversa articolazione giornaliera e settimanale
- Aggiornamento professionale e formazione per i dirigenti
- Aggiornamento professionale e formazione per i dipendenti
- Potenziamento delle dotazioni informatiche personali da assegnare ai dipendenti
- Sviluppo di banche dati, sistemi informativi o servizi online
- Attivazione di interlocuzioni programmate, anche attraverso soluzioni digitali con l'utenza

La prestazione lavorativa in regime di lavoro agile è stata autorizzata ove consentito dalla tipologia di mansioni/attività assegnata, con la sola eccezione dei servizi che è stato necessario continuare a rendere in presenza.
• A seguito della successione dei DD.PP.CC.MM. e della decretazione d'urgenza, l'Amministrazione ha provveduto ad estendere le scadenze del lavoro agile mediante comunicati al personale.

• Con l'avvio della c.d. "fase 2", previo confronto con le OO.SS., in data 25 maggio 2020 l'Amministrazione ha proceduto all'adozione del "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti nella sede centrale del MIPAAF in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", corredato dal Piano di sorveglianza sanitaria; gli articoli 2 e 3 sono relativi al lavoro agile e alle misure organizzative. Le ulteriori misure organizzative che sono state adottate al fine di contemperare le esigenze di rientro nei luoghi di lavoro con quelle della salute e sicurezza sono:
o Integrazione del documento di valutazione dei rischi (ex D.L. 9/4/2008 n. 81)
o Informazione al personale sulle procedure adottate per garantire salute e sicurezza sul luogo di lavoro
o Valutazione di eventuali condizioni di disagio e/o fragilità dei dipendenti
o Fornitura al personale di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)
o Installazione di camere separatorie/pannelli
o Installazione di una postazione di triage per la misurazione della temperatura corporea
o Pulizia e sanificazione degli ambienti
o Formazione dei dirigenti per un'adeguata applicazione dei protocolli di sicurezza.
• Con la circolare n. 0007012 del 05/06/2020, tenuto conto del "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti nella sede centrale del MIPAAF in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" 25 maggio 2020 – Misure attuative - Ricognizione del personale ai fini del progressivo e graduale rientro in sede, sono state impartite prime indicazioni ai fini del graduale rientro in sede.
• A seguito della legge n. 77, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 il Ministro per la pubblica Amministrazione ha emanato la circolare n. 3/2020 del 24 luglio 2020 concernente "indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni". In tema di lavoro agile, l'articolo 263 ha introdotto alcune novità approvate nel corso del procedimento di conversione. Conseguentemente sono state emanate le circolari interne prot. n. 9035047 del 31/07/2020 e n. 9126491 del 14/09/2020 concernenti ulteriori indicazioni in materia di lavoro agile ai fini del progressivo rientro in sede, con specifiche indicazioni, nell'ultimo caso, in relazione ai "lavoratori fragili".
Attualmente il lavoro agile avviene previa sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro.
Le richiamate note circolari sono disponibili sul sito intranet dell'Amministrazione.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		**15 ottobre-31 dicembre 2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.25.1	**Numero di dirigenti**	23	45	1	0
I.25.2	**Numero di impiegati e funzionari**	451	560	411	472
I.25.3	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti**	1.600	3.000	16	0
I.25.4	**Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari**	34.494	42.938	6.771	7.984

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema gestione presenze – Programmi interni

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Assistenza Presidio Help desk

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

• Report non standardizzati e/o comunicazioni via mail al dirigente/responsabile • Confronto verbale (telefono, video chiamate) tra dipendente e dirigente/responsabile

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

È stato predisposto un nuovo questionario che si prevede di utilizzare con eventuali modifiche anche per il futuro.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- [■] Conciliazione vita-lavoro
- [■] Benessere personale
- [■] Flessibilità oraria
- [■] Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

È stato somministrato un questionario per valutare diversi aspetti relativi all'attività svolta in LA. Al questionario ha risposto il 43,05% di donne e il 53,83 % di uomini. Il 4,12% non ha voluto esprimersi sull'appartenenza di genere. Le risposte delle donne e degli uomini sono praticamente sovrapponibili sia per quanto riguarda l'incremento a livello di soddisfazione e di motivazione nello svolgimento dell'attività lavorativa sia per quanto riguarda il miglior uso del tempo anche a favore della conciliazione vita- lavoro. Dal questionario è risultato che la flessibilità organizzativa ha comportato un aumento delle ore lavorate per la maggioranza degli intervistati influendo, comunque, positivamente sulla capacità di prendere iniziative e di proporre soluzioni. La quasi totalità dei dipendenti ha risposto di non avere avuto difficoltà a conciliare la gestione familiare con l'attività lavorativa anche se chi ha dichiarato di avere avuto un maggiore carico di stress lo ha imputato principalmente alle difficoltà organizzative.
La possibilità di assistere in modo migliore i famigliari in difficoltà è stata considerata il vantaggio principale di questa modalità lavorativa dal 30% dei dipendenti che hanno risposto anche se la maggior parte ha comunque valutato positivamente la possibilità di impiegare meglio il proprio tempo.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dal DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE:

DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2021 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				
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Misure in favore dell'imprenditoria femminile	7723 pg. 1		Art. 1 comma 504b della legge 160 del 27 dicembre 2019
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				

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Valorizzazione dell'imprenditoria femminile**
Beneficiari dell'intervento	Imprenditrici agricole
Impegni di spesa nel 2021	In data 1 aprile 2021 con il DM 152127 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 15.000.000,00 sulla contabilità speciale n. 6255-MIPAAF(EPF 2021). In data 15 dicembre 2021 con il DM 658230 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 13.500.000,00 sulla contabilità speciale n. 6255-MIPAAF(EPF 2020). Per un totale di euro 28.500.000,00.

Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap. 7723 pg. 1 "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura"

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:

ISMEA -Il sostegno è diretto alla concessione di mutui a tasso agevolato dalla durata minima di 5 anni e massima di 15 per lo sviluppo ed il consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici.

Nel 2021 l'intervento ha riguardato il finanziamento di n 16 progetti di imprenditoria femminile

☐ 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** ☒

Se sì, illustrare brevemente:

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	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Il Dipartimento comunica che per quanto riguarda gli interventi ed i servizi settoriali dell'azione del CDR 2 si evidenzia che hanno un impatto essenzialmente di indirizzo strutturale, si segnalano tra gli altri:

■ politiche strutturali e di sviluppo rurale dell'Unione europea e nazionali;

■ tutela dei patrimoni genetici e regolazione delle sementi;

■ tutela e valorizzazione della biodiversità vegetale e animale ai fini del miglioramento della produzione agricola e forestale;

14.Ministero della cultura

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Direzione generale organizzazione

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	Nel 2021 permane la fruizione dell'istituto del telelavoro da parte del dipendente affetto da disabilità psico-fisica, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo, che nel 2019 aveva già richiesto la proroga del suddetto istituto, e a cui era seguito, nell'ottobre 2019, parere positivo dai competenti uffici, 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.
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	

I.5.5	**Lavoro agile**	Relativamente al lavoro agile, questa Amministrazione, a seguito dell'evoluzione normativa che ha dato particolare rilievo negli ultimi anni all'istituto del lavoro agile - con l'entrata in vigore, nel 2015 della Legge Madia, e successivamente della legge n. 81/2017 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, al fine di dare anche attuazione alla Direttiva generale per l'azione amministrativa che prevede, in un'ottica di benessere organizzativo, la realizzazione di politiche di gestione del personale finalizzate al miglioramento della performance organizzativa e individuale A seguito delle dichiarazioni dell'OMS il governo italiano ha proceduto all'immediata attivazione di significative misure di prevenzione, e alla dichiarazione dello stato di emergenza (Delibera del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020) prorogato recentemente in conseguenza del permanere del rischio sanitario connesso alla diffusione dell'epidemia. Al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa nel frangente dell'emergenza epidemiologica, l'Amministrazione, ha potenziato rispetto alla fase sperimentale il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro. È stato poi posto l'accento sull'opportunità, ove possibile, anche ai fini di garantire la copertura degli Uffici e di arginare situazioni di contagio o circoscrivere le medesime, di organizzare l'attività lavorativa in base al principio di rotazione, suddividendo il personale in gruppi da alternare, nello svolgimento dell'attività lavorativa, tra chi svolgeva la prestazione lavorativa presso l'Amministrazione e chi lavorava in modalità agile da remoto. In merito all'attivazione del lavoro agile presso i numerosi Uffici e sedi del Ministero, il Segretario generale con circolare ha disposto che i dirigenti/direttori, ne dessero comunicazione a quest'ultimo e alla Direzione generale Organizzazione – Servizio II. Al fine di porre in essere l'attività di monitoraggio - così come richiesta dalla Direttiva n. 3 del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"- richiamata dall'art. 4 della Circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – il Servizio II della Direzione generale Organizzazione ha elaborato delle schede di monitoraggio contenenti un format univoco di rilevazione delle valutazioni e dei risultati conseguiti in termini di obiettivi da parte degli uffici, mediante un set di indicatori. Tale format è stato reso noto agli uffici mediante la pubblicazione di apposite circolari. Grazie alle indicazioni e alle schede fornite dalla Direzione generale Organizzazione mediante le citate circolari i dirigenti/direttori hanno proceduto, in sede di autorizzazione dello smart working, a pianificare con i dipendenti le attività da svolgere in modalità agile e i relativi obiettivi. I datori di lavoro hanno poi trasmesso, anche nell'anno 2021, al Servizio II della citata Direzione un monitoraggio mensile contenente una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti. Inoltre è stata garantita la fruizione

		della VPN e l'accesso al Cloud a tutti i dipendenti. In recepimento degli aggiornamenti normativi in materia di lavoro agile, l'Amministrazione ha pubblicato, in data 12 novembre 2020, il decreto direttoriale rep. n. 2173 recante *"il regolamento in materia di smart working nella fase emergenziale"*, registrato presso gli Organi di controllo in data 15 dicembre 2020. Il suddetto decreto direttoriale vigente sino al perdurare dello stato emergenziale ha previsto - al fine di garantire la salute dei dipendenti del MiC e assicurare la continuità dell'azione amministrativa nel frangente dell'emergenza epidemiologica - che la prestazione lavorativa in modalità agile possa essere svolta dal personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione, con qualifica dirigenziale e non, impiegato nelle attività che possono essere espletate in modalità agile, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente. Ciò posto la citata normativa interna di Ministero di regolamentazione del lavoro agile è rimasta invariata nell'anno 2021, rispetto a quanto previsto nel 2020, adattandosi di converso ai provvedimenti normativi emanati dal Governo e dal Ministro per la Pubblica amministrazione, i quali hanno affidato ad una serie di provvedimenti, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021.
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 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		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
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	0	1	0	1	0	1
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:

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					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	8.091	6.150	7.208	5.264	6.470	4.581
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	413	134	330	125	344	148
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:

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (SiapWeb – EuropaWeb).
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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	81	93	108
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	6	3	4

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione delle presenze dell'Amministrazione

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

A causa del perdurare dello stato emergenziale, la normativa interna di Ministero di regolamentazione del lavoro agile è rimasta invariata nell'anno 2021, rispetto a quanto previsto nel 2020, adattandosi di converso ai provvedimenti normativi emanati dal Governo e dal Ministro per la Pubblica amministrazione, i quali hanno affidato ad una serie di provvedimenti, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021.

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: 5

■ 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

■ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	più del 15% dei dipendenti se ne avvalso	almeno il 15 % dei dipendenti potrà avvalersene	almeno il 15 % dei dipendenti potrà avvalersene

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	0	0
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	0	0
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	0	0
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**	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

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 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

☐ **Sì** ■ **No**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce altra 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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	7.981	9.659	10.276
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	N.D.	35	67

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb).
N.B. il dato I.16.2, nel 2019, non era gestito dall'applicazione e quindi non rilevabile.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	363	119	157	33	510	176
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	7.265	1.936	2.328	474	20.170	937

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb)

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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 2021, 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**

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.21. Con riferimento al 2021, 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**	0	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti**	6	4
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali - Corsi di formazione organizzati dalla SNA

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (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	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.22.1	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	

Al riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.beniculturali.it/comunicato/circolare-n-39-dg-or-piano-triennale-delle-azioni-positive-2021-2023

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 2021:

Nel Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, obiettivo primario di questa Amministrazione era il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media dell'organico. Le proposte ivi indicate erano mirate sia a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro.

Principali azioni positive previste dal Piano e realizzate nel 2021:

- Promozione di iniziative di prevenzione e screening;
- L'Amministrazione, il 19 maggio 2021, ha rinnovato l'Atto d'Intesa della durata triennale con l'Associazione Susan G. Komen Italia, recante "L'arte per la prevenzione e la ricerca". Nell'ambito del suddetto accordo è stata presentata nella sede istituzionale del Ministero, l'edizione 2021 di The Race for the cure, la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che si è svolta ad ottobre con il programma delle attività di tutela della salute femminile. Inoltre, in base all'accordo è stato garantito l'ingresso gratuito ai partecipanti all'evento "Race for the cure", in 18 musei statali della capitale e nei parchi archeologici;
- Mobility manager;
- Data l'importanza della figura in argomento, l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della medesima già nel 2016. Per la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), è stata predisposta la nomina del Mobility manager e del gruppo di lavoro che collaborerà in staff per la predisposizione del Piano. Tenuto conto delle prescrizioni normative in merito, gli Istituti e i luoghi della cultura diffusi capillarmente sul territorio provvederanno autonomamente all'assolvimento dell'obbligo in parola. In particolare, il Mobility manager nominato, con D.D. DG-OR rep. n. 2173 del 12 novembre 2021, ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile relativamente alla sede del Collegio Romano, sita in Roma.

Presso l'Amministrazione - oltre il Mobility manager responsabile per la sede di via del Collegio romano - è stato nominato un responsabile della mobilità aziendale anche presso la Direzione generale Archeologia, belle arti e paesaggio, per quanto attiene la sede di via di San Michele, n. 22, sita in Roma. Il Mobility manager – in particolare - è incaricato della redazione, adeguamento e verifica dell'attuazione del piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale"., di cui all'articolo 229 comma 4 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e s.m.i.. L'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione del Piano degli PSCL relativamente alla sede del Collegio Romano, il 30 dicembre 2021, con il D.D. n. 2608/2021;

- Smart working;
- La disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. L'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il lavoro agile e il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con DPCM del 23 settembre 2021, e alle relative linee guida rivolte alle PP.AA. e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, nonché della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante "Lavoro agile", pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022. Infine, l'Amministrazione - in adempimento a quanto previsto dall'art. 263 del d.l n. 34/2020 ha redatto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Osservatorio per la parità di genere;
- Con il D.M. n. 387/2021 è stato istituito presso il MiC, l'Osservatorio per la parità di genere composto da da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero - che avranno il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

- Indagini di clima organizzativo

Vista pertanto l'importanza e la centralità del tema in oggetto, l'Amministrazione - nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riferimento al principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, rientrante altresì tra le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo concernente "l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023"- ha avviato nell'ottobre 2021 un'indagine tra il personale. A quest'ultimo è stato somministrato un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere;

- Attività formative

L'amministrazione ha organizzato, in collaborazione enti e organismi esterni, quali il CUG, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, giornate e percorsi formativi aventi ad oggetto le seguenti tematiche:

- ✓ la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con specifico riferimento allo smart working, al suo ruolo strumentale in termini di miglioramento organizzativo e alle attività finalizzate a fornire nuove competenze digitali;
- ✓ il linguaggio e parità di genere, con particolare attenzione per la pedagogia di genere e delle pari opportunità, dinamiche relazionali;
- ✓ il contrasto alle violenze di genere, alle discriminazioni e al mobbing.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile,

divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

• Al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa nel frangente dell'emergenza epidemiologica, l'Amministrazione, ha potenziato rispetto alla fase sperimentale il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.
È stato poi posto l'accento sull'opportunità, ove possibile, anche ai fini di garantire la copertura degli Uffici e di arginare situazioni di contagio o circoscrivere le medesime, di organizzare l'attività lavorativa in base al principio di rotazione, suddividendo il personale in gruppi da alternare, nello svolgimento dell'attività lavorativa, tra chi svolgeva la prestazione lavorativa presso l'Amministrazione e chi lavorava in modalità agile da remoto.
In recepimento degli aggiornamenti normativi in materia di lavoro agile, l'Amministrazione ha pubblicato, in data 12 novembre 2020, il decreto direttoriale rep. n. 2173 recante "il regolamento in materia di smart working nella fase emergenziale", registrato presso gli Organi di controllo in data 15 dicembre 2020.
Il suddetto decreto direttoriale vigente sino al perdurare dello stato emergenziale ha previsto - al fine di garantire la salute dei dipendenti del MiC e assicurare la continuità dell'azione amministrativa nel frangente dell'emergenza epidemiologica - che la prestazione lavorativa in modalità agile possa essere svolta dal personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione, con qualifica dirigenziale e non, impiegato nelle attività che possono essere espletate in modalità agile, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente.
Ciò posto la citata normativa interna di Ministero di regolamentazione del lavoro agile è rimasta invariata nell'anno 2021, rispetto a quanto previsto nel 2020, adattandosi di converso ai provvedimenti normativi emanati dal Governo e dal Ministro per la Pubblica amministrazione, i quali hanno affidato ad una serie di provvedimenti, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto.
Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha

ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	65	68	56	56
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	7.462	5.552	7.267	5.335
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	1.179	1.270	196	231
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	342.286	196.697	52.569	28.044

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb)

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Formazione in modalità e-learning:
- n. 28 corsi DG ERIC (di cui n. 5 conclusi nel 2022);
- n. 13 corsi autorizzati agli Istituti MiC;
-n. 195 corsi SNA.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Al fine di porre in essere l'attività di monitoraggio - così come richiesta dalla Direttiva n. 3 del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"- richiamata dall'art. 4 della Circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – il Servizio II della Direzione generale Organizzazione ha elaborato delle schede di monitoraggio contenenti un format univoco di rilevazione delle valutazioni e dei risultati conseguiti in termini di obiettivi da parte degli uffici,

mediante un set di indicatori. Tale format è stato reso noto agli uffici mediante la pubblicazione di apposite circolari (in particolare le circolari n.78/2020. n.133/2020 e n. 151/2020). Grazie alle indicazioni e alle schede fornite dalla Direzione generale Organizzazione mediante le citate circolari i dirigenti/direttori hanno proceduto, in sede di autorizzazione dello smart working, a pianificare con i dipendenti le attività da svolgere in modalità agile e i relativi obiettivi. I datori di lavoro hanno poi trasmesso, anche nell'anno 2021, al Servizio II della citata Direzione un monitoraggio mensile contenente una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

Riguardo al lavoro, l'Amministrazione ha proceduto ad effettuare nel 2021 una rilevazione sulla consistenza del personale che fruisce di tale modalità lavorativa in un'ottica di genere per la compilazione della Relazione allegata alla direttiva n. 2/2019 e presente sul Portale CUG a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

■ Conciliazione vita-lavoro

■ Benessere personale

☐ Flessibilità oraria

■ Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

N.D.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati dalla DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

X☐ Sì **☐ No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023

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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali.**

Obiettivo dell'intervento	Ai sensi dell'art. 1 comma 11 del DM 19/12/2014 n. 5625, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.
Beneficiari dell'intervento	Contingente Dirigenti del Ministero
Impegni di spesa nel 2021	Nessun maggiore onere di spesa
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?

X☐ 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** **X☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

X☐ Sì **☐ No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero dirigenti	83	77	87	79	97	86
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ Sì **X☐ No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ Sì **X☐ 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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ Sì **X☐ No**

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	**Iniziativa "L'Arte pe la prevenzione e la ricerca" – giornata di prevenzione.**
Obiettivo dell'intervento	L'iniziativa anche quest'anno intende promuovere il proprio contributo e il proprio sostegno alla prevenzione e alla ricerca, sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori del seno.
Beneficiari dell'intervento	Tutto il personale (personale femminile del Ministero e coniugi del personale maschile).
Impegni di spesa nel 2021	
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*

X☐ Altro, specificare:

Susan G. 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** X☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

X☐ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
n. dipendenti in lavoro agile	352	102	5307	7243	6338	4488
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
n. dipendenti in lavoro agile	Sistema rilevazione presenze (EUROPAWEB)
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** X☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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	**Lavoro Agile**
Programma di spesa di riferimento	
Obiettivo principale dell'intervento	Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	I dilemmi delle donne fra chiedere part time o spendere tutto per una baby sitter, trovano una soluzione nel lavoro a distanza. Fra l'altro nell'istituire il lavoro agile nel nostro ordinamento, il Legislatore ha di recente prestato particolare attenzione alle lavoratrici madri. Queste ultime, qualora il datore di lavoro stipuli un accordo per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, devono essere scelte per prima. La priorità, inoltre, si conserva fino ai 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16 del d.lgs. n. 151/2001).
Beneficiari dell'intervento	Personale non dirigenziale in servizio di area I, II e III
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	
Impegni di spesa nel 2021	

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** X☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** X☐ **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:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Indagini di clima organizzativo**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing. Somministrazione di un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'Amministrazione ha avviato nell'ottobre 2021 un'indagine tra il personale, considerata l'importanza e la centralità degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riferimento al principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, rientrante altresì tra le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo concernente "l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023".
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Tutto il personale dell'Amministrazione dirigenziale e non
Impegni di spesa nel 2021	Nessuno
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Istituzione dell' Osservatorio per la parità di genere**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.

	Con il D.M. n. 387/2021 è stato istituito presso il MiC, l'Osservatorio per la parità di genere composto da da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero -
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli esperti che compongono l'Osservatorio avranno il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Tutto il personale dell'Amministrazione dirigenziale e non
Impegni di spesa nel 2021	Nessuno
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero e soggetti esterni all'Amministrazione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Attività formative in materia di parità di genere e violenza di genere**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. L'amministrazione ha organizzato, in collaborazione enti e organismi esterni, quali il CUG, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, giornate e percorsi formativi aventi ad oggetto le seguenti tematiche: - il linguaggio e parità di genere, con particolare attenzione per la pedagogia di genere e delle pari opportunità, dinamiche relazionali; - il contrasto alle violenze di genere, alle discriminazioni e al mobbing.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'offerta formativa in questione ha dato l'opportunità al personale dell'Amministrazione di ampliare e approfondire la propria conoscenza su temi di forte attualità, quali la pari opportunità e le politiche del

	personale orientati un'ottica di genere.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Tutto il personale dell'Amministrazione dirigenziale e non
Impegni di spesa nel 2021	Nessuno
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Direzione generale educazione, ricerca e Istituti culturali, Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali e CUG
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

15.Ministero della sanità

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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 (*)**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Cap 1201 Pg 1	310.202,00			
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 previsto nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	**Asilo nido**	Tenuto conto delle misure adottate per l'emergenza COViD-19, nel 2021 l'amministrazione ha curato con costanza la manutenzione della struttura, al fine di garantire la continuità del servizio al rientro dei bambini. È stato previsto, inoltre, un raccordo degli orari dell'asilo in funzione delle nuove esigenze lavorative dell'utenza, determinate dalle nuove modalità di lavoro.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	E' stato introdotto il lavoro agile con accordo individuale nell'ottica dell'avvio della fase di superamento del lavoro agile emergenziale e sulla base delle condizionalità di cui al DM 9 ottobre 2021 Ministro per la pubblica amministrazione per il rientro in presenza del personale. Possibilità di uso cumulato delle giornate di lavoro agile come misura ulteriore di flessibilità.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Fasce di ingresso flessibili fino alle ore 12:00 e in uscita fino alle ore 20:00 in relazione anche all'andamento della evoluzione dei contagi.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		**2020**		**2021**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	37	13	28	12	13	10
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**						

I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	32	16	31	16		
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

Per l'asilo Nido il Dopolavoro del Ministero della Salute. Per il telelavoro il 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**

Se si, illustrare brevemente:

Il Ministero non ha comunicato alcuna informazione

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1.077	762	1.133	770	1.278	890
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	72	13	62	10	47	6
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	182	99	175	92	200	96
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	12	0	11	1	10	1

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il 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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	26	18	28
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:

Il sistema di rilevazione delle presenze.

<u>Lavoro agile ordinario</u> (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

A PARTIRE DA OTTOBRE 2021: con diverse circolari è stata data attuazione alle indicazioni contenute nel DM 9 ottobre 2021 sull'applicazione del lavoro agile e l'accesso al medesimo tramite accordi individuali oltreché altre misure di flessibilità dell'orario di lavoro e dell'uso cumulato delle giornate di lavoro agile, anche in considerazione di quanto stabilito dalla circolare a firme congiunte Ministro per la pubblica amministrazione e Ministro del lavoro del 5 gennaio 2022, sulla base di una programmazione plurimensile.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 <u>ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19</u>:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	354	250
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	873	597
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	51,84	53,14
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)**		
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	354	250
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	873	597

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il sistema di rilevazione delle presenze

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna 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		
		2019	**2020**	**2021**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	929	750	3.481
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	0

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	17	19	13	7	32	11
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	187	196	123	42	416,5	75

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il sistema di rilevazione delle presenze

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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'amministrazione ha costantemente aggiornato, tramite comunicazione aziendale, tutti i lavoratori e le lavoratrici sulle misure organizzative di volta in volta adottate, con il principale obiettivo di garantire al rientro in servizio uniformità di informazioni necessarie per ridurre eventuali "gap".
In merito ai percorsi formativi per il reinserimento sono stati organizzati numerosi webinair garantendo l'accesso a tutto il personale.
È in programmazione un ciclo di formazione finalizzato a fornire le principiali linee di azioni per consentire ai dirigenti di favorire il rientro e/o il reintegro del personale che si è dovuto assentare dal lavoro.
È in fase di progettazione, inoltre, l'implementazione del Servizio di ascolto psicologico per fornire uno spazio di supporto per il necessario recupero delle competenze relazionali indispensabili per il lavoro in presenza.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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**

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

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**	**DGPOB – Ufficio 6**
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	

I.21. Con riferimento al 2021, 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:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, Il Ministero non ha comunicato alcun dato e/o informazione

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1						

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 2021?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=3027

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Sì le attività di bilancio del bilancio di genere sono brevemente illustrate nel Piano

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2021:

Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare attraverso: asilo nido aziendale, soluzioni per la mobilità, parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e parcheggi "Rosa", orario di servizio improntato a flessibilità in entrata e in uscita, lavoro agile. Promozione del benessere organizzativo e individuale attraverso: sportello di ascolto, misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità. Impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti attraverso: accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità con l'implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning, promozione stili di vita attivi. Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

L'amministrazione in data 11 settembre 2020 ha sottoscritto con le OO.SS. del personale dirigente e del comparto un protocollo di intesa contenente i principi generali da osservare per l'applicazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e in forma semplificata. Sono seguite diverse circolari applicative che hanno, via via, individuato diverse percentuali di lavoro agile in relazione all'andamento dell'epidemia. Da ultimo, con l'entrata in vigore del decreto legge 56 del 2021, essendo venuto meno il limite soglia del 50% di lavoro agile, calcolato sulle attività lavorabili a distanza, è stato introdotto, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, un principio di flessibilità e discrezionalità per ciascuna amministrazione nella individuazione della misura percentuale più idonea, fermo restando, a regime, l'adozione del Pola e l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15 per cento dei dipendenti che lo richiedano. Il link dove sono raccolte tutte le circolari in materia è: http://intranet/lavoroAgile/normativa.asp.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	355	260	353	250
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	909	618	874	597
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	23.823	13.592	3.911	1.916
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	68.770	39.790	10.401	5.648

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il sistema di rilevazione delle presenze

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Invio manuale operativo a cura della Direzione Generale dei Sistemi Informativi

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Invio mail giornaliera al proprio responsabile con una breve descrizione dell'attività svolta.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce alcuna informazione.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	No	No	No	No	Si	3 interventi
DIREZIONE GENERALE DEI DISPOSITIVI MEDICI E DEL SERVIZIO FARMACEUTICO	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DEGLI ORGANI COLLEGIALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	No	No	No	4 Interventi	Si	No
DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	No	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITA'	Si	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA SANITA' ANIMALE E DEI FARMACI VETERINARI	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELL'IGIENE E LA SICUREZZA DEGLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA DIGITALIZZAZIONE, DEL SISTEMA INFORMATIVO SANITARIO E DELLA STATISTICA	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA VIGILANZA SUGLI ENTI E DELLA SICUREZZA DELLE CURE	No	No	No	No	No	No
SEGRETARIATO GENERALE	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.
GABINETTO ED UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE E DELLA PROMOZIONE TURISTICA	No	N.d.	No	N.d.	N.d.	3 Interventi
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE E DELLE POLITICHE PER IL TURISMO	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DELLE RISORSE UMANE	No	No	No	N.d.	No	3 Interventi
SEGRETARIATO GENERALE	No	No	No	No	No	3 Interventi

DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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.

Titolo intervento 1	
Programma di spesa di riferimento	**Campagna di comunicazione sulla salute riproduttiva.**
Obiettivo principale dell'intervento	iniziative di informazione e sensibilizzazione per favorire le conoscenze sulla salute riproduttiva e sulle misure di prevenzione delle cause di infertilità, in base a quanto previsto dalla legge n. 40 del 19 febbraio 2004, recante "Norme in materia di procreazione medicalmente assistita", ha elaborato un progetto di comunicazione con l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". In tale progetto ha partecipato anche l'Università di Modena e Reggio Emilia.

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Il progetto nasce con la finalità di fornire alle donne in età fertile, da un lato, gli strumenti informativi utili all'attività di prevenzione e, dall'altro, la possibilità di effettuare in casi selezionati un consulto medico specialistico gratuito, attraverso l'utilizzo della stessa piattaforma digitale
Beneficiari dell'intervento	Donne
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 5508 pg 1
Spesa complessiva nel 2019	Circa 89.300,00 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

Se sì, illustrare brevemente:

E' stato effettuato un test valutativo inserendo il proprio numero di telefono e quindi compilando un questionario. In base al punteggio del test, alcune sono risultate "più a rischio" e quindi hanno avuto la possibilità di prenotare un teleconsulto

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
compilazione modulo anamnestico					2450	
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

No

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

No

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

No

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Gli obiettivi della campagna sono stati: informare i cittadini sulle procedure esistenti per esprimersi sulla donazione di organi e tessuti post mortem; informare la popolazione tra i 18 e i 35 anni sulle modalità di iscrizione al Registro Italiano Donatori di Midollo Osseo- IBMDR. Parallelamente, si è voluta rafforzare la fiducia nel sistema sanitario nazionale e consolidare la percezione del cittadino circa la professionalità degli operatori della Rete trapianti La campagna è stata sviluppata lungo diverse direttrici mediatiche con l'obiettivo di raggiungere il target principale e i sotto cluster individuati. In particolare, per la campagna sono stati realizzati: - uno spot radiofonico da 30 secondi interpretato dal testimonial della campagna, Emilio Solfrizzi, diffuso sulle prime cinque emittenti radiofoniche nazionali e su numerosi circuiti radiofonici locali; - un video animato di campagna da 10 secondi veicolato attraverso i maxischermo delle principali stazioni ferroviarie italiane; - un mini-sito diffuso sul circuito televisivo di Mediaset Play; - tutti i materiali sono, inoltre, stati diffusi sul web e sul sito internet dedicato www.scegliddonare.it. All'attività di pianificazione dello spot radiofonico e video della campagna si è aggiunto il sostegno di RAI-Responsabilità Sociale, che nella settimana a ridosso della celebrazione della Giornata (5-11 aprile) ha veicolato i materiali di campagna e sensibilizzato l'opinione pubblica sul tema in molte trasmissioni radio-televisive.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La nuova campagna è stata presentata in occasione della XXIV Giornata Nazionale su donazione e trapianto di organi e tessuti (11 aprile 2021) con il coinvolgimento della Rete nazionale trapianti e delle Associazioni attraverso numerose azioni web e social. "Donare è una scelta naturale" è un messaggio per tutti i cittadini che non si sono ancora espressi sulla donazione, un invito a compiere una scelta importante e un gesto di grande solidarietà sociale. Ad oggi, oltre 8.000 pazienti sono in attesa di un organo e per ogni

	"no" dichiarato in vita dai cittadini il sistema trapianti calcola circa 2,5 mancati trapianti. Ci sono ancora forti differenze territoriali, soprattutto tra nord e sud del Paese (dove i consensi alla donazione sono inferiori rispetto alla media nazionale).
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Il target della campagna è la popolazione italiana in generale, con particolare riferimento a due fasce di età: - 18-35enni perché saranno i donatori di organi e tessuti del futuro e sono coloro i quali possono iscriversi al Registro IBMDR. - gli over 60 perché sono i cittadini che, ad oggi, hanno più reticenze nel registrare la propria volontà sulla donazione (se lo fanno nella maggior parte dei casi è un "no").
Impegni di spesa nel 2021	Circa euro 135.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5509 pg 1 e capitolo 5510 pg 18
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della salute e dal Centro Nazionale Trapianti in collaborazione con le associazioni di settore
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	ND
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	ND

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Campagna di sensibilizzazione sulla vaccinazione antinfluenzale**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	È stata realizzata la campagna di sensibilizzazione dal claim "Vaccinati anche contro l'influenza" volta a favorire l'adesione alla vaccinazione. Gli obiettivi della suddetta campagna di comunicazione sono stati: promuovere l'importanza della vaccinazione quale strumento per proteggere il singolo e la collettività e, soprattutto, le categorie considerate a rischio (anziani, soggetti fragili, persone affette da particolari patologie, ecc).; sottolineare come vaccinarsi significa poter ridurre le complicanze derivanti dall'influenza e anche aiutare ad alleggerire la pressione sul Servizio Sanitario Nazionale; informare che il vaccino antinfluenzale può essere somministrato

	contestualmente al vaccino contro il Covid-19 e da quest'anno anche nelle farmacie aderenti. Per la suddetta campagna sono stati realizzati: - Spot video e radio della durata di 30 secondi. Lo spot radio è stato diffuso attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento informazione e editoria sugli spazi riservati delle emittenti radiofoniche della Rai e sui principali circuiti delle emittenti radiofoniche a livello locale in modo da raggiungere in modo capillare la popolazione di riferimento. - Locandine informative distribuite negli studi medici, negli ambulatori dei pediatri e nelle farmacie in collaborazione rispettivamente con la Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri (FNOMCeO), con la Federazione degli Ordini dei Farmacisti Italiani (FOFI) e con la Federazione nazionale unitaria titolari di farmacia (Federfarma) nelle quali vengono illustrati in modo sintetico ed efficace i benefici della vaccinazione e le categorie di persone per le quali la vaccinazione è fortemente raccomandata
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'influenza rappresenta un serio problema di sanità pubblica ed una rilevante causa di costi diretti e indiretti per la gestione dei casi e delle complicanze della malattia e l'attuazione delle misure di controllo. Lo strumento più efficace e sicuro per prevenirla e ridurne le complicanze è la vaccinazione, unitamente alle misure di protezione personale, quali l'igiene respiratoria ed il lavaggio delle mani.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Il target della campagna è la popolazione generale e, in particolare, coloro ai quali è raccomandata la vaccinazione.
Impegni di spesa nel 2021	Circa euro 110.000
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5510 pg 12 e 18
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della salute in collaborazione con Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri (FNOMCeO), con la Federazione degli Ordini dei Farmacisti Italiani (FOFI) e con la Federazione nazionale unitaria titolari di farmacia (Federfarma).
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	ND
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	ND

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Partecipazione XXXVIII Assemblea Annuale ANCI**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'evento ha previsto la partecipazione di 450 Sindaci, o loro delegati. Il progetto proposto consisteva nella realizzazione di uno spazio virtuale sul portale istituzionale del Ministero della salute, nel quale mettere a disposizione degli Amministratori locali materiali informativi e di comunicazione prodotti da questa Direzione generale sui principali argomenti di salute pubblica ed in particolare attinenti le tematiche di salute di competenza dei Comuni (es. linee guida sulla nutrizione per le mense scolastiche, indicazioni per la promozione del benessere per i centri anziani, promozione delle dichiarazione donazione organi al momento del rinnovo della carta di identità presso gli uffici anagrafe, ecc…). Si è provveduto all'allestimento di uno spazio istituzionale personalizzato dedicato a diffondere e promuovere anche presso gli Enti locali le iniziative volte a favorire la cultura della prevenzione e ella tutela della salute
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La XXXVIII Assemblea annuale dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani si è svolta nei giorni 9/11 novembre 2021 presso la Fiera di Parma e, da sempre rappresenta un importante appuntamento poiché l'Anci promuove, organizza e realizza attività di informazione e di comunicazione coinvolgendo circa 8.000 Comuni italiani (pari ad oltre il 90% del territorio nazionale) assieme alle Istituzioni del Paese e ai rappresentanti della società civile.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Sindaci dei comuni italiani
Impegni di spesa nel 2021	Circa 40.000,00 euro
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5510 pg 18
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero della Salute in collaborazione con l'Associazione Nazionale Comuni Italiani
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	ND
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	ND

DIREZIONE GENERALE DEI DISPOSITIVI MEDICI E DEL SERVIZIO FARMACEUTICO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DEGLI ORGANI COLLEGIALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (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	**Implementazione di un programma di formazione a distanza (FAD) per operatori sociosanitari dei Pronto Soccorso italiani, mirato alla prevenzione ed al contrasto della violenza di genere (CUP I85B18001620005)**
Obiettivo dell'intervento	Disporre sull'intero territorio nazionale di un Programma FAD aggiornato e già sperimentato 2015 -2017, rivolto agli operatori socio-sanitari dei PS, al fine di consentire loro di intercettare e far emergere i casi di violenza e, quindi, attuare un più tempestivo e puntuale management della persona vittima di violenza di genere. Il Programma FAD è stato ampliato ai PS di tutte le Regioni e Province Autonome, con una partecipazione di oltre il 96% del totale.
Beneficiari dell'intervento	Istituto Superiore di Sanità – UO Ricerca psico-socio-comportamentale, Comunicazione, Formazione e Servizio di Formazione. Responsabile Scientifico ISS: dott.ssa Anna Maria Luzi e dott.ssa Anna Colucci
Impegni di spesa nel 2021	Euro 5.091,32 (sul finanziamento totale di € 120.000,00 tra il 2019 e il 2021)

Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	4100 PG 39

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere **X** 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

X Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Istituto Superiore di Sanità – UO Ricerca psico-socio-comportamentale, Comunicazione, Formazione e Servizio di Formazione

☐ 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** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**

…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.2 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	*Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, attraverso la formazione di operatrici e operatori di area sanitaria e socio-sanitaria con particolare riguardo agli effetti del COVID-19* (#IpaziaCCM2021) (CUP D49J21014390001).
Obiettivo dell'intervento	Mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del *Problem Based Learning – competence oriented*, rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) da rivolgere a operatori che insistono negli ambiti territoriali delle UUOO coinvolte nel Progetto ed in un percorso specifico per la "formazione di formatori" individuati nelle singole ASL partecipanti che, a loro volta, attraverso i Piani Formativi Aziendali, potranno trasmettere in maniera capillare le competenze acquisite al personale socio-sanitario. Intorno al Modello formativo sarà, pertanto, possibile aggregare le conoscenze e le competenze di operatrici e operatori dell'area sanitaria e socio-sanitaria dei servizi territoriali, per intercettare precocemente le vittime, applicare sistematicamente i corretti protocolli e percorsi dedicati, costruire reti interdisciplinari, garantire equità di cura, diffondere la cultura della non violenza, facilitare lo scambio di buone prassi (comunità di pratica).
Beneficiari dell'intervento	Operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori

Impegni di spesa nel 2021	Euro 120.000 (Prima *tranche* del 30%, sul finanziamento totale di € 400.000,00 tra il 2021 e il 2023)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	4393 PG 01 Progetto CCM – Area Progettuale

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere **X** limitato, fino al **(specificare anno)** **2023**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

X 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** **X No**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						

…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** **X No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** **X 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.3 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Adattamento di un pacchetto di strumenti didattici e di un documento tecnico sviluppato per un precedente progetto ad un target di studenti e studentesse della scuola secondaria di II grado
Obiettivo dell'intervento	L'obiettivo del progetto è di promuovere, anche in relazione agli aspetti affettivi ed emozionali, la salute sessuale e di prevenire la trasmissione di infezioni sessualmente trasmesse nei giovani attraverso lo sviluppo di un modello di intervento educativo da attuare nelle scuole secondarie
Beneficiari dell'intervento	studenti e studentesse della scuola secondaria di II grado
Spesa complessiva nel 2021	Euro 70.905,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 4310 DGPRE: spese per l'attuazione di programmi e di interventi mirati per la lotta e la prevenzione delle infezioni da HIV e delle sindromi relative, ivi comprese le spese per rilevamenti e ricerche e per l'organizzazione di seminari e

	convegni sulla materia.

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

X☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Università di Pisa

☐ 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**

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** X☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2018**		**2019**		**2020**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

aggiungere righe laddove opportuno

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	

…..	
…..	

aggiungere righe laddove opportuno

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:

È 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:

È 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:

SCHEDA INTERVENTO B.4 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	**Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni**
Obiettivo dell'intervento	Trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, con l'obiettivo principale di mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità degli operatori sanitari di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.
Beneficiari dell'intervento	Regioni
Impegni di spesa nel 2021	Euro 500.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	4385 PG 3

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**

Se sì, illustrare brevemente:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
…..						
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le 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 18 maggio 2021 – Test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce**
Programma di spesa di riferimento	Stato previsione del Ministero della salute - Tabella 15 – Cap. 2301
Obiettivo principale dell'intervento	I test genomici, rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l'utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano l'informazione fornita dagli altri indicatori clinici-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso l'opzione terapeutica migliore nello specifico caso concreto (medicina personalizzata).

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Perché diretto principalmente alla popolazione di sesso femminile
Beneficiari dell'intervento	Soggetti con carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	2301
Impegni di spesa nel 2021	Euro 10.000.000,00

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:

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	**2019**		**2020**		**2021**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Numero di test effettuati					1.521	0
…..						
…..						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
…..	
…..	
…..	

aggiungere righe laddove necessario

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:

È 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:

È 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:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi (N.d.).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement (N.d.).

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.d.).

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 (N.d.).

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.d.).

DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITA'

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

X Sì ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Nota DGPOB n. 5359/2022:

- Allegato 2 "Assegnazione competenze e obiettivi individuali anno 2022 – Indicazioni per i valutatori";

  Obiettivo pari opportunità: "Attuazione di misure che favoriscano i tempi di conciliazione vita - lavoro"

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.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELLA SANITA' ANIMALE E DEI FARMACI VETERINARI

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELL'IGIENE E LA SICUREZZA DEGLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELLA DIGITALIZZAZIONE, DEL SISTEMA INFORMATIVO SANITARIO E DELLA STATISTICA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

DIREZIONE GENERALE DELLA VIGILANZA SUGLI ENTI E DELLA SICUREZZA DELLE CURE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

SEGRETARIATO GENERALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione non fornisce tale informazione (N.d.).

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 (N.d.).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement (N.d.).

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.d.).

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 (N.d.).

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.d.).

GABINETTO ED UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

La direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

16. Ministero del turismo

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	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**	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**	NO

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

A tal riguardo, l'amministrazione non fornisce altra informazione.

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 2021 ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o 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?

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomin	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**					41	31
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**					2	0
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**					5	7
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**					0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

MINISTERO DI NUOVA ISTITUZIONE – D.L. 1° MARZO 2021 N. 22. Rilevazione 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 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	**2020**	**2021**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**			2
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**			0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

MINISTERO DI NUOVA ISTITUZIONE – D.L. 1° MARZO 2021 N. 22. Rilevazione presenze.

Lavoro agile ordinario (*a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29***)**

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

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) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o 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:

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Anno di riferimento

		2019		2020		2021	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**					2	2
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**					0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

MINISTERO DI NUOVA ISTITUZIONE – D.L. 1° MARZO 2021 N. 22. Rilevazione presenze.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, 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?

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, 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.)?

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

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 2021, 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:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o 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 2021?

☐ **Sì** ■ **No**

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso le strutture centrali e territoriali dello Stato (vedi Appendice).

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

Il Ministero del turismo istituito con dl 22/2021, nel primo periodo, ha continuato ad applicare per i dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del MIBACT, le disposizioni operative da questa adottate.

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti	0	0	0	0
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari	16	4	15	4
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti	0	0	0	0
I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari	759	338	132	90

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Rilevazione presenze. Il primo periodo di riferimento è 1° maggio 2021 – 14 ottobre 2021 in

quanto il personale transitato al neoistituito Dicastero ha continuato ad essere amministrato dal MIBACT fino al 30 aprile 2021.

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Ministero del turismo istituito con dl 22/2021, nel primo periodo, ha continuato ad applicare per i dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del MIBACT, le disposizioni operative adottate dalla precedente Amministrazione.

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/mensile svolta dal personale?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare quali:

Il Ministero del turismo istituito con dl 22/2021, nel primo periodo, ha continuato ad applicare per i dipendenti transitati dalla Direzione generale turismo del MIBACT, le disposizioni adottate dalla precedente Amministrazione in termini di rendicontazione settimanale dell'attività svolta trasmessa via mail al dirigente di riferimento.

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

Al riguardo, l'amministrazione non ha comunicato alcun dato e/o informazione

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2021	*PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità*	*PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES*	*PARTE A Interventi di gender public procurement*	*PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere*	*PARTE C Interventi sensibili al genere*	*Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*
DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE E DELLA PROMOZIONE TURISTICA	*No*	*N.d.*	*No*	*N.d.*	*N.d.*	*3 Interventi*
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE E DELLE POLITICHE PER IL TURISMO	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*3 Interventi*
DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DELLE RISORSE UMANE	*No*	*No*	*No*	*N.d.*	*No*	*3 Interventi*
SEGRETARIATO GENERALE	*No*	*No*	*No*	*No*	*No*	*3 Interventi*

DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE E DELLA PROMOZIONE TURISTICA

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi (N.d.).

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.d.).

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 (N.d.).

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Piano di promozione 2021, ai sensi del DM 11 agosto 2020 ex art. 179, comma 1, del decretolegge 2020 n. 34**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il Piano di Promozione è funzionale al perseguimento di tre obiettivi strategici: • **Italia.it**. Promuovere all'estero il sistema Paese tramite la vetrina di Italia.it comunicando un'immagine unitaria e coordinata del Brand Italia. • **Interoperabilità**. Valorizzare i Destination Management System (DMS) e i siti web delle Regioni/P.A. tramite il loro adeguamento allo standard di interoperabilità definito nell'ambito del TDH ed in coerenza con le linee guida AgID. • **Turismo tutto l'anno**. Incentivare la domanda nelle aree a potenziale forte espansione, per accrescere i flussi turistici e al contempo garantire un'offerta destagionalizzata a favore di diversificate categorie di interesse e turisti.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Il Piano è rilevante in quanto rappresenta un importante strumento attuativo della strategia del Ministero del Turismo in ambito di promozione e valorizzazione del territorio italiano. L'intervento ha carattere programmatico e periodico, con la previsione di progettualità che annualmente vengono definite ed implementate per rispondere alle esigenze emerse dalle tendenze di settore ed esigenze territoriali.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I beneficiari possono considerarsi tutti gli attori del settore. In linea con gli obiettivi sopra citati si possono individuare i seguenti: • **Italia.it**. A beneficiarne è il settore in senso lato e quindi tutta l'offerta turistica italiana in quanto l'iniziativa è volta a promuovere il Brand Italia all'estero per accrescere la domanda e la qualità del turismo. • **Interoperabilità**. Le Regioni e Provincie Autonome beneficiano dell'intervento in quanto destinatarie delle risorse utili all'adeguamento dei sistemi regionali rispetto alla strategia nazionale. • **Turismo tutto l'anno**. Le Regioni, le Provincie Autonome e il settore privato beneficiano dell'intervento poiché vedono la realizzazione di eventi volti ad aumentare il turismo circostanziato agli

	ambiti di interesse locale.
Impegni di spesa nel 2021	Gli impegni di spesa sono così ripartiti: • **Italia.it**. € 4 mln. • **Interoperabilità**. € 3,7 mln. • **Turismo tutto l'anno**. € 1 mln. A questi si aggiungono € 300mila per le attività di assistenza tecnica per un totale di € 9 mln per il 2021**.**
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	"Fondo per la Promozione del Turismo in Italia", capitolo 5220, piano gestionale 1. Il piano ha carattere annuale con rinnovo periodico.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'attuazione dell'intervento è affidata a: • **Italia.it. ENIT** – Agenzia nazionale del turismo. • **Interoperabilità**. Regioni e Province Autonome. • **Turismo tutto l'anno**. Soggetto privato individuato tramite aggiudicazione di un bando.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	L'analisi del contesto ha rilevato quanto segue: • Contrazione della spesa turistica per 102 miliardi di euro nel 2020 a causa della pandemia. • Disomogenea valorizzazione del patrimonio a disposizione, che si manifesta nella polarizzazione dei flussi turistici verso grandi città e grandi attrattori, soprattutto nei periodi di alta stagione, con le relative difficoltà di gestione degli arrivi. • Frammentazione e dimensioni ridotte delle imprese del settore. • Differenti livelli di innovazione e digitalizzazione, e dunque, di competitività delle imprese. • Propensione all'utilizzo del digitale nell'ambito della programmazione del viaggio/vacanza.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Il piano è stato definito di concerto con l'ENIT. Inoltre, è stato recepito il parere della Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Provincie Autonome di Trento e Bolzano.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Gli indicatori utilizzati afferiscono alla capacità di spesa delle risorse stanziate. Per quanto riguarda la misura Italia.it verranno definite specifici indicatori di marketing e comunicazione per appurare l'efficacia degli interventi.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere, ex art. 15 legge 241/1990**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'obiettivo è promuovere l'offerta turistica nazionale valorizzandone territori, prodotti e comunità in risposta alle nuove tipologie di domanda. Gli obiettivi dell'intervento si manifestano in cinque linee di attività:

	1. Progettazione esecutiva e attività di coordinamento. 2. Turismo lento e intermodalità dolce. 3. Rilancio dell'immagine dell'Italia attraverso la rete dei ristoranti italiani nel mondo. 4. Valorizzazione innovativa per comunicare le destinazioni. 5. Percorsi di sviluppo per le imprese sui temi della qualificazione aziendale e di filiera.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Il progetto è finalizzato alla realizzazione dell'interesse pubblico tramite la promozione della competitività delle filiere e delle imprese. L'intervento è rappresentativo della volontà da parte del Ministero di mettere a valore le opportunità emergenti sul territorio nazionale anche tramite partnership strategiche.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Le attività del progetto sono volte a favorire i territori locali e il settore privato tramite il supporto ad azioni di sviluppo del turismo.
Impegni di spesa nel 2021	900.000 euro (effettuato dalla Direzione Generale della programmazione e delle politiche del turismo).
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5160 (ex 4160), piano gestionale 1 Il progetto è stato avviato nel 2019 con la stipula dell'accordo di collaborazione con l'allora Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo e vede la conclusione nel 2022 dopo essere stato prorogato a causa della crisi pandemica.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'attuazione dell'intervento è affidata a Unioncamere
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Il progetto ha analizzato i dati raccolti dall'Osservatorio sull'Economia del Turismo delle Camere di Commercio - Unioncamere / Isnart sull'evoluzione di offerta e domanda, insieme a 3 esempi di co-progettazione di cammini turistici e a 3 casi di comunicazione innovativa delle destinazioni. Sono stati rilevate 200 destinazioni turistiche, ambiti territoriali identitari e spesso di piccole dimensioni, per mappare i possibili interventi.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	**-**
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Gli indicatori utilizzati afferiscono alla capacità di spesa delle risorse stanziate ed il monitoraggio sull'avanzamento progettuale rispetto alle milestone definite.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Itinerari in treno storico, Protocollo di intesa tra il MIBACT e la Fondazione FS Italiane, Prot. 14850 del 29/12/2016**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Implementare un nuovo modello turistico nazionale di tipo esperienziale che coniughi il trasporto in treno storico con le esperienze territoriali, con l'obiettivo di destagionalizzare la domanda turistica tradizionale e promuovere itinerari alternativi.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Il progetto è volto a valorizzare le aree interne, sviluppare la microeconomia territoriale e promuovere la provincia attraverso il treno storico. Inoltre, il territorio è valorizzato tramite le eccellenze enogastronomiche locali tipiche e significative dei luoghi e delle aree attraversate, in collaborazione con partner del progetto leader di settore.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	7 itinerari ferroviari in altrettante regioni (Lombardia, Piemonte, Toscana, Sicilia, Campania, Sardegna, Abruzzo).
Impegni di spesa nel 2021	L'intervento non ha visto impegni nel 2021
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5160, piano gestionale 1. Il progetto è stato avviato nel 2016 con la stipula dell'accordo di collaborazione con l'allora Ministero delle attività culturali e del turismo e vede la conclusione nel 2021 dopo essere stato prorogato a causa della crisi pandemica.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	L'attuazione è affidata alla Fondazione FS Italiane.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	L'analisi del gradimento dell'iniziativa ha rilevato che: • quasi l'80% dei partecipanti non aveva mai viaggiato in un convoglio d'epoca; • più del 70% degli operatori turistici ha apprezzato l'iniziativa; • quasi l'87 % dei partecipanti si è detto soddisfatto dell'organizzazione.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Nell'ambito del programma sono stati coinvolti: • 210 agenzie di viaggio e tour operator; • oltre 100 testate giornalistiche (di cui 10 estere); • opinion leader, influencer e altri stakeholder.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il monitoraggio è avvenuto tramite il controllo circa il raggiungimento delle fasi progettuali che hanno portato alla realizzazione degli itinerari.

DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE E DELLE POLITICHE PER IL TURISMO

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Fondo di cui all'articolo 182, comma 1, del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 – decreto del ministro del turismo n. 243/2021**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Misura di sostegno a favore di soggetti del settore turistico
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Si tratta di misure volte a risollevare economicamente il settore turistico duramente colpito a seguito delle misure di contenimento e restrittive connesse

	all'epidemia da Covid-19
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Agenzie di viaggio, tour operator, guide turistiche, accompagnatori turistici, imprese esercenti in via primaria e prevalente, le attività associate al codice ATECO 49.31.00, mediante autobus scoperti
Impegni di spesa nel 2021	Euro 269.760.000,00, facente parte delle risorse del fondo istituito dall'articolo 182, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, stanziate per l'anno 2021, pari a euro 100.000.000, ai sensi dell'articolo 1, comma 603, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, ed incrementate di ulteriori euro 170.000.000, ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 6-ter, del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, detratta la somma di 240.000,00 euro già destinata, ai sensi del decreto ministeriale 18 gennaio 2021, n. 40, al ristoro di guide turistiche e accompagnatori turistici; euro 128.710.773,95, economie di spesa con un residuo attivo, facente parte delle risorse, oggetto del decreto ministeriale 2 novembre 2020, n. 490, stanziate per l'anno 2020, sul fondo istituito dall'articolo 182, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77; euro 5.000.000 di cui al decreto ministeriale 4 dicembre 2020, rep. 565, facente parte delle risorse stanziate per l'anno 2020, sul fondo istituito dall'articolo 182, comma 1, del decretolegge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Le risorse sono state iscritte nello stato di previsione della spesa del Ministero del turismo - Centro di responsabilità 4 - Direzione generale della programmazione e delle politiche del turismo – EF 2021, capitolo 4200, p.g. 1, EPR 2020 e in conto competenza 2021.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Direzione generale della programmazione e delle politiche
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non sono state svolte analisi
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non è stata svolta consultazione pubblica
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	nessuno

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Fondo di cui all'articolo 2 del decreto legge 22 marzo 2022, n. 41, decreto interministeriale Turismo/MEF.**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Erogazione delle somme a favore degli esercenti attività di impianti di risalita a fune. Con decreto del Ministro del turismo, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prot. 1625 del 26 agosto 2021, sono state impartite le disposizioni applicative per l'erogazione delle risorse.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Si tratta di misure volte a risollevare economicamente il settore turistico duramente colpito a seguito delle misure di contenimento e restrittive connesse all'epidemia da Covid-19
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Esercenti attività di impianti di risalita a fune
Impegni di spesa nel 2021	Euro 430.000.000 facenti parte delle risorse stanziate su fondo istituito dall'articolo 2 del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Le risorse sono state iscritte nello stato di previsione della spesa del Ministero del Turismo – Centro di responsabilità 5 - Direzione generale della programmazione e delle politiche per il turismo – CAPITOLO 4210, p.g. 1 in conto competenza 2021.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Direzione generale della programmazione e delle politiche per il turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non sono state svolte analisi
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non è stata svolta consultazione pubblica
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	nessuno

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	**Fondo per la valorizzazione delle grotte di cui all'articolo 6-bis, comma 11, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Ristoro delle perdite subite nel 2020 dagli enti gestori a fini turistici di siti speleologici e grotte in conseguenza delle misure restrittive adottate per contenere l'epidemia da COVID-19,
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Si tratta di misure volte a sostenere il settore del turismo
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Enti gestori a fini turistici di siti speleologici e grotte aperti al pubblico.
Impegni di spesa nel 2021	2 milioni di euro per l'anno 2021
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Le risorse sono state iscritte nello stato di previsione della spesa del Ministero del turismo - Centro di responsabilità 4 - Direzione generale della programmazione e delle politiche del turismo – EF 2021, sul capitolo 4205, p.g. 1

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Direzione generale della programmazione e delle politiche per il turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non è stata svolta analisi socio economica
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non è stata svolta consultazione pubblica
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	nessuno

DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DELLE RISORSE UMANE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.d.).

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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	**Processi volti all' organizzazione del Ministero del turismo. Artt. 6 e 7 del D.L. 1.3.2022 N. 22**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il Ministero del Turismo è stato istituito con decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 22 aprile 2021, n. 55. I mesi successivi all'istituzione del Dicastero, sono stati impiegati ai fini dell'adozione dei principali provvedimenti attuativi dell'impianto organizzativo già delineato dal legislatore e della definizione delle procedure di conferimento degli incarichi delle figure apicali dell'Amministrazione. Tutto l'esercizio 2021 è stato, pertanto, interessato da attività volte alla predisposizione degli atti organizzativi necessari alla piena operatività del

	Ministero, prevalendo prioritariamente esigenze gestionali ed operative per la definizione dei processi amministrativo-contabili, in particolare delle procedure di acquisizione delle risorse umane e strumentali. In particolare, sono stati adottati i provvedimenti di nomina delle figure apicali degli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro (Capo di Gabinetto, Capo dell'Ufficio legislativo, Capo della Segreteria del Ministro, Portavoce) nonché delle figure apicali dell'Amministrazione, ovvero del Segretario generale e dei dirigenti degli uffici di livello generale nonché, successivamente, dei dirigenti degli uffici di livello non generale. Con Decreto del Ministro 191 del 14 aprile 2021 sono state assegnate le risorse finanziarie ai titolari dei Centri di responsabilità della spesa per il 2021. Con DPCM n. 102 del 20 maggio 2021 pubblicato in G.U. – Serie Generale – n. 168 del 9 luglio 2021, su proposta del Ministro del turismo, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze è stato definito il Regolamento di organizzazione del Dicastero, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'OIV. Con Decreto del Ministro del turismo 11 giugno 2021 n. 743, è stata emanata la "Direttiva recante i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi dirigenziali", registrato alla Corte dei conti il 24 giugno 2021, al n. 2018. Con Decreto del Ministro del turismo prot. n. 1206 del 15 luglio 2021 sono state individuate le unità organizzative di livello dirigenziale non generale e definiti i relativi compiti, ai sensi dell'art. 17, comma 4 bis, lett. e) della legge 23 agosto 1988, n. 400 nonché ai sensi dell'art 4, commi 4 e 4 bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Con Decreto del Ministro del turismo del 30 luglio 2021 n. 1337, registrato dalla Corte dei conti al n. 900, in data 20/10/2021, agli artt. 1 e 2 è stata determinata la graduazione degli uffici e delle funzioni di livello dirigenziale non generale, cui è correlato il trattamento economico di retribuzione di parte variabile. Il 21 ottobre 2021 il Ministro ha emanato la Direttiva per l'azione amministrativa per l'anno 2021, prot. n. 173/21, registrata dall'Ufficio Centrale di Bilancio in data 27/10/2021 al n.667 e alla Corte dei conti in data 04/11/2021 al n.983.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento in argomento è tra quelli più rappresentativi delle attività di competenza della Direzione generale degli affari generali e del personale, struttura tipicamente trasversale e servente all'intera Amministrazione; la DG, pertanto, è stata impegnata principalmente a porre in essere le attività volte alla costituzione e alla organizzazione del neoistituito Ministero.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale in servizio presso il Ministero del turismo
Impegni di spesa nel 2021	
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo	

extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero del turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	**Acquisizione di beni e servizi per l'Amministrazione nel suo complesso. Artt. 6 e 7 del D.L. 1.3.2022 N. 22**
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'attività contrattuale della neoistituita Amministrazione è stata rivolta principalmente all'acquisizione di beni e servizi di prima necessità indispensabili per il funzionamento del Ministero e per lo svolgimento delle attività lavorative. L'attività è stata volta ad acquisire tra gli altri, la sede istituzionale dell'Amministrazione, i buoni carburante per l'autovettura utilizzata dal Sig. Ministro - proveniente dai beni confiscati alle mafie e concessa in uso gratuito dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - la cancelleria, un'auto a noleggio per le esigenze dell'Amministrazione, il sistema di formazione, gestione e protocollazione del flusso documentale, i personal computer e i buoni pasto per i dipendenti. Inoltre, sono stati effettuati acquisti necessari a rispondere ad esigenze imposte da norme specifiche, come ad esempio il servizio di sorveglianza sanitaria obbligatoria.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento in argomento è tra quelli più rappresentativi delle attività di competenza della Direzione generale degli affari generali e del personale, struttura tipicamente trasversale e servente all'intera Amministrazione; la DG, pertanto, è stata impegnata principalmente a porre in essere le attività volte alla costituzione e alla organizzazione del neoistituito Ministero.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale in servizio presso il Ministero del turismo
Impegni di spesa nel 2021	Euro 745.020,86 (totale complessivo degli acquisti effettuati dall'Amministrazione fino al 31.12.2021)
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitoli/piani gestionali di funzionamento
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o	Ministero del turismo

locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Adozione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze previsto dall'art. 7, comma 8, del citato decreto-legge n. 22/2021 conseguente all'istituzione del nuovo Dicastero e recante variazioni di bilancio in termini di residui di competenza e cassa, tra gli stati di previsione interessati ivi compresa l'istituzione, la modifica o la soppressione di missioni e programmi.
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze n. 49419 del 13 aprile 2021 è stato approvato lo stato di previsione della spesa del Ministero del turismo, con un decreto di variazione di bilancio in termini di residui, competenza e cassa, in diminuzione dai capitoli di bilancio della Tabella 14 del MIBACT – CdR Direzione generale turismo e in aumento sui nuovi capitoli di bilancio della Tabella 16 del Mitur. L'operazione ha comportato anche una delicata ricognizione congiuntamente al competente Ispettorato della Ragioneria generale dello Stato di tutti gli impegni contabili già assunti sui capitoli Mibact dalla soppressa Direzione generale turismo, anche in esercizi precedenti, per i quali si è proceduto al relativo disimpegno e di seguito al reimpegno contabile sui nuovi capitoli Mitur.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento in argomento è tra quelli più rappresentativi delle attività di competenza della Direzione generale degli affari generali e del personale, struttura tipicamente trasversale e servente all'intera Amministrazione; la DG, pertanto, è stata impegnata principalmente a porre in essere le attività volte alla costituzione e alla organizzazione del neoistituito Ministero.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Ministero del turismo
Impegni di spesa nel 2021	
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o	Ministero del Turismo

locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Creazione dello Stato di previsione della spesa del Ministero del turismo
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	L'attività è stata compiuta con la collaborazione degli uffici della Ragioneria generale dello Stato e del Ministero della cultura
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

SEGRETARIATO GENERALE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2021, 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.)?

La direzione 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.

La direzione non segnala interventi.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

La direzione non segnala strategie di gender public procurement.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze 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.

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Definizione degli atti propedeutici all'assegnazione delle risorse di cui al Fondo unico del turismo, parte corrente e Fondo unico del turismo di conto capitale
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Intervento in linea con l'azione settoriale dell'Amministrazione
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Le Amministrazioni territoriali, le Istituzioni culturali ed universitarie, le Associazioni e fondazioni, gli Enti del terzo settore, i Comitati formalmente costituiti, Soggetti in partenariato pubblico- privato, Istituti

	religiosi ed enti di culto.
Impegni di spesa nel 2021	N.A.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	N.A.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Attuazione dell'intervento affidata alle regioni
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.A.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.A.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.A.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Definizione degli atti propedeutici all'assegnazione delle risorse destinate alla realizzazione di interventi per l'accessibilità all'offerta turistica delle persone con disabilità
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Intervento in linea con l'azione settoriale dell'Amministrazione
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Esercizi alberghieri ed esercizi extra alberghieri, stabilimenti termali, stabilimenti balneari
Impegni di spesa nel 2021	N.A.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	N.A.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero del Turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.A.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.A.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.A.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Attuazione della misura M1- C3 investimento 4.2.1. "Miglioramento delle infrastrutture di ricettività attraverso lo strumento del Tax Credit" del PNRR come declinata dall'Art. 1 del DL 152/21. Pubblicazione avviso per la definizione delle modalità di concessione ed erogazione di incentivi in forma di contributo a fondo perduto e credito di imposta.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Con l'intervento si intende incentivare la realizzazione di interventi di incremento dell'efficienza energetica, riqualificazione antisismica, eliminazione delle barriere architettoniche, digitalizzazione. È prevista una premialità da far valere sul contributo a fondo perduto "fino a ulteriori 20.000 € per le imprese o le società aventi i requisiti previsti per l'imprenditoria femminile dall'Art. 53 d.lgs 198/2006".
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Imprese alberghiere, strutture che svolgono attività agrituristica, strutture ricettive all'aria aperta, imprese del comparto turistico, ricreativo, fieristico e congressuale
Impegni di spesa nel 2021	N.A.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Contabilità speciale n. conto 6284
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc…)	Ministero del Turismo per il tramite di Invitalia in qualità del soggetto gestore
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.A.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Webinar con le associazioni di categoria
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.A.

Pubblicazione in linea sul sito internet della Ragioneria Generale dello Stato

