

CONDIZIONI ABILITANTI PROGRAMMAZIONE 2021-2027

Obiettivo Strategico 4: Un'Europa più sociale attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali)

Condizione abilitante 4.2: Quadro strategico nazionale in materia di parità di genere

Versione consolidata (aprile 2022)¹

È in atto un quadro politico strategico nazionale o regionale per la parità di genere che comprende:

Le politiche legate alla parità di genere rappresentano un insieme articolato di interventi che abbraccia molteplici ambiti di *policy* settoriali – occupazione, inclusione, istruzione, *welfare*, legalità, sviluppo economico, attività produttive, etc. -, con una trasversalità che ne caratterizza razionali e obiettivi, ben rappresentata dalla sua tradizionale individuazione come priorità orizzontale nelle politiche e nei fondi della Coesione da parte della Commissione Europea e delle altre istituzioni europee coinvolte nei processi decisionali e legislativi. Tale caratteristica implica una governance policentrica e multilivello che, a livello dello Stato membro Italia, ha il suo fulcro di coordinamento nel Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il DPO svolge il proprio ruolo istituzionale di governo delle politiche di parità di genere mediante il coordinamento, il monitoraggio e l'indirizzo di tavoli tematici, gruppi di lavoro, *task force* e forum di confronto e discussione partenariale impegnati su linee strategiche e *targets* specifici, che vengono ricondotti ad una visione unitaria, di cui la direttiva annuale del Ministro competente rappresenta la formalizzazione e la sintesi. Le funzioni del Dipartimento riguardano, in particolare, la promozione ed il coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità, della parità di trattamento e di rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, di prevenzione e contrasto della violenza sessuale e di genere e degli atti persecutori, della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, nonché delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose. L'organizzazione del Dipartimento è stata da ultimo rinnovata con il D.P.C.M. 8 aprile 2019.

Per la promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro presso il Ministero del lavoro, dal 1991 opera il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (Comitato nazionale di parità), organo consultivo del Ministro con compiti di studio e di promozione in materia di parità nel settore della formazione professionale e del lavoro (art. 8, D.Lgs. n. 198/2006, come modificato da D.Lgs. n. 151 del 2015). A livello nazionale, regionale e della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 sono inoltre nominati una consigliera o un consigliere di parità, cui sono attribuiti una serie di interventi volti al rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici (artt. 15 e ss. D.Lgs. n. 198/2006). La Consigliera Nazionale di Parità coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

¹ Relazione predisposta a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità a seguito dei lavori di coordinamento attivati dall'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL) e dal Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri. I contenuti della relazione, nella versione consolidata, sono stati aggiornati per tener conto degli esiti del negoziato informale condotto con la Commissione europea e delle osservazioni da essa formulate. Sulla base del dialogo informale con la Commissione europea sull'Accordo di Partenariato, la condizione abilitante è stata ritenuta preliminarmente soddisfatta.

In Italia, l'azione legislativa in tema di parità di genere negli ultimi anni si è focalizzata, da un lato, sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (anche attraverso un bonus per servizi di babysitting) e il supporto alla genitorialità, nonché le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco. Sono stati inoltre rafforzati gli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile. Un altro filone di interventi ha riguardato l'attuazione dell'art. 51 della Costituzione, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo), nonché sulla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate.

Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità di genere sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del Comitato Nazionale di Parità, della Consigliera Nazionale di Parità e della Rete delle Consigliere di Parità.

Le Consigliere di Parità agiscono entro le amministrazioni nazionali, regionali e provinciali, con compiti di controllo, ma anche di promozione di buone prassi.

La Consigliera Nazionale è inoltre componente del Comitato Nazionale di Parità che - grazie alla partecipazione di associazioni datoriali e sindacali, cooperative, movimenti femminili e funzionari pubblici - interviene nella promozione di azioni positive volte a garantire l'uguaglianza di genere nella rappresentanza e nelle condizioni di lavoro.

Tra gli obiettivi individuati dal Comitato c'è la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono la realizzazione di un'effettiva parità di genere, garantendo un'adeguata rappresentanza femminile anche in quei settori dove le donne sono tradizionalmente sottorappresentate. Nella consapevolezza che le politiche di pari opportunità devono agire sull'organizzazione del lavoro, favorendo un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

In una visione ampia ed omnicomprensiva l'Italia si è dotata nel 2021 di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026². Ai fini della stesura del testo, che si inserisce come strategia di riferimento per l'attuazione del PNRR e la riforma del *Family Act*, il Dipartimento per le pari opportunità ha attivato un percorso ampio e partecipato, che ha consentito di acquisire e integrare, valorizzandoli, i contributi di idee delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali, così come delle parti sociali e delle principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. Il lavoro fatto insieme fa di questa Strategia un patrimonio di tutti: la strada che insieme è stata immaginata e tracciata per far avanzare il Paese e vederlo finalmente rigenerato dalle energie, dalle idee, dalla libertà delle donne.

La visione per l'Italia sulla parità di genere è incentrata sul rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri. Tale visione è elaborata considerando non solo l'orientamento istituzionale e il contributo delle numerose parti sociali coinvolte, ma riprende anche i principi enunciati dall' Art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana: “[...] E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana [...]”.

L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire: guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un

² <http://www.pariopportunita.gov.it/news/pari-opportunita-bonetti-presentata-la-strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>

posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni. L'ambizione declina in maniera quantitativa e misurabile l'obiettivo complessivo da perseguire in termini di progresso sulla parità di genere, utilizzando la classifica calcolata dall'EIGE e il punteggio attribuito da esso a ogni paese europeo, a valle della valutazione di una serie di dimensioni, in piena coerenza con le 5 priorità strategiche della Strategia. L'ambizione definisce sia un obiettivo complessivo in termini di punteggio assoluto ("guadagnare 5 punti") sia un obiettivo relativo rispetto agli altri paesi europei, tanto nell'orizzonte di azione della Strategia ("posizionamento migliore della media europea entro il 2026") quanto negli anni successivi ("raggiungere la top 10 in 10 anni"). La Strategia infatti intende declinare le iniziative che portino a un sensibile miglioramento del paese e a riaffermarne un ruolo di avanguardia a livello europeo.

Per perseguire l'ambizione vengono anche definite cinque priorità strategiche, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo:

- **Lavoro:** Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari 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 vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;

- **Reddito:** Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

- **Competenze:** Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.

- **Tempo:** Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.

- **Potere:** Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

Partendo dalla visione e dall'ambizione, e considerando le priorità strategiche, viene definito un insieme di indicatori volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere.

Per tali indicatori – che coprono tutti gli aspetti inclusi nelle cinque priorità strategiche sopra descritte, oltre al valore attuale, viene identificato anche un valore target, ovvero l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere, entrambi strumenti volti a guidare l'azione di governo e monitorare in ultima istanza l'efficacia di tutte le iniziative.

Gli indicatori sono selezionati tra quelli calcolati da diverse fonti autorevoli quali Ministeri (ad es., il Ministero dell'Istruzione e quello della Ricerca), istituzioni europee e sovranazionali (ad es., OECD), istituti di statistica (ad es., ISTAT, Eurostat, Eurispes), associazioni di categoria (ad es., Unioncamere) et similia.

Per il raggiungimento degli obiettivi ambiziosi posti alla base della Strategia, è necessario attivare efficacemente tutte le componenti istituzionali e della società civile, le quali devono operare in raccordo tra di loro e in una logica di coerenza complessiva. La parità di genere è priorità dell'intera collettività e tutte le forze in campo devono essere mobilitate e supportate da un sistema di governance adeguato. Le misure previste dalla Strategia saranno attuate dalle Amministrazioni centrali, dalle

Regioni e dagli enti locali, sulla base delle competenze istituzionali, tenuto conto del settore di riferimento e della natura dell'intervento.

Per quanto attiene all'azione di monitoraggio della presente Strategia, al fine di valorizzare gli obiettivi nazionali della stessa, alla comparazione internazionale verranno affiancati indicatori di monitoraggio (e relativi target) sulla base della produzione statistica nazionale. La selezione degli indicatori avverrà a seguito dell'opportuno coinvolgimento non solo di esperti ma anche di rappresentanti istituzionali.

Alla luce degli impatti sul contesto socioeconomico causati dalla pandemia da Covid-19, l'attività di monitoraggio potrà riguardare anche gli effetti a medio e lungo termine della crisi, anche per verificare come le misure previste dal PNRR siano efficaci rispetto agli obiettivi fissati.

In questa direzione si è formulato altresì l'impegno in Legge di Bilancio 2022 disponendo, nel Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, un incremento di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022.

In una prospettiva più circoscritta e tematica, una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime. Questo tema è stato affrontato nel rinnovato quadro sistemico-programmatico rappresentato dal Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, documento condiviso che promuove diversi strumenti, in accordo e collaborazione tra i vari soggetti titolari di politiche dirette e, in quest'accezione, per la sua realizzazione/attuazione si fonda su un'attività di cooperazione istituzionale che vede in primo piano il ruolo delle Amministrazioni Centrali, delle Regioni e degli Enti locali. Per la definizione degli interventi in materia di politiche di contrasto alla violenza maschile contro le donne il Piano prevede, in continuità con il Piano strategico 2017-2020, un'articolazione per Assi secondo le linee indicate dalla 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. Al Piano strategico, che stabilisce le linee di indirizzo, gli obiettivi e le priorità rispetto al tema della violenza maschile contro le donne - come da prassi già maturata - seguirà un Piano operativo, nel quale saranno indicati gli interventi e le azioni concrete volte a tradurre operativamente quanto delineato nel Piano strategico nazionale. Sotto il profilo finanziario, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024") ha previsto una dotazione finanziaria apposita del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, per un importo di 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

A tale importo si aggiungono le ulteriori misure finanziarie:

- tutela delle vittime e la prevenzione della violenza domestica e di genere e specificamente per contrastare il fenomeno favorendo il recupero degli uomini autori di violenza: il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è ulteriormente incrementato di 2 milioni di euro per l'anno 2022;
- 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 di cui al comma 1-bis dell'articolo 13-bis della legge 26 luglio 1975, n. 354: ai fini dell'attuazione dell'articolo 17 della legge 19 luglio 2019, n. 69, è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2022;
- azioni a favore dei centri antiviolenza e case-rifugio per l'anno 2022: per le finalità di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con

- modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è incrementato di 5 milioni di euro per l'anno 2022; questo importo sarà reso permanente per un importo di 30 milioni annui;
- recupero degli uomini autori di violenza: al fine di dare concreta attuazione a quanto disposto dall'articolo 26-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è incrementato di 5 milioni di euro per l'anno 2022;
 - promozione, attraverso l'indipendenza economica, di percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà, il Fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è incrementato di 5 milioni di euro per l'anno 2022.

Critério 1- Individuazione, sulla base di dati concreti, delle problematiche relative alla parità di genere

Come evidenziato in premessa, i settori di *policy* riconducibili all'ambito della parità di genere sono molteplici, coerentemente col carattere trasversale di una priorità orizzontale. Pertanto, le analisi e le fonti di dati fanno riferimento a tale multi-settorialità.

L'individuazione delle problematiche relative alla parità di genere sulla base di dati concreti sono garantite al livello nazionale dall'insieme delle rilevazioni statistiche effettuate, in primo luogo, dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) che regolarmente rilevano dati disaggregati per sesso relativamente a struttura della popolazione residente sul territorio nazionale; andamento delle principali dinamiche e fenomeni che la interessano (demografia, istruzione, lavoro e welfare, uso del tempo e conciliazione vita lavoro, sicurezza).

Le fonti che garantiscono la rilevazione e l'aggiornamento ricorrente della struttura della popolazione in chiave di genere sono:

- Rilevazione continua basata su indicatori demografici disaggregati per sesso riferiti a: popolazione, famiglie, natalità, fecondità, mortalità, migrazioni. <http://demo.istat.it/>
- Data warehouse CapitaleUmano.Stat che consente anche un'analisi per genere di indicatori di quantità e qualità del capitale umano con riferimento all'organizzazione scolastica, all'ambiente di apprendimento, alla popolazione per titolo di studio, alla partecipazione al sistema di istruzione/formazione, alle competenze e abilità cognitive degli studenti. <http://dati-capumano.istat.it/>
- Rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro che ricostruiscono per sesso i tassi di attività, inoccupazione, disoccupazione e occupazione in relazione ad altri indicatori finalizzati a rilevare le ore lavorate, la tipologia e durata contrattuale, la professione, la formazione, il settore di attività economica. <https://www.istat.it/it/archivio/forze+di+lavoro>

Rispetto alla dimensione specifica delle politiche per la parità di genere, si segnalano le seguenti rilevazioni e studi svolti in maniera sistematica:

- Il rapporto "la vita delle donne e degli uomini in Europa", rapporto annuale redatto da Eurostat con il contributo degli istituti di statistica nazionali degli stati membri, tra cui l'ISTAT, che rappresenta un quadro organico e multi-settoriale della parità di genere nei paesi UE, evidenziando differenze e disparità tra la condizione degli uomini e delle donne all'interno del singolo stato. Questo rapporto consente un monitoraggio periodico ed un *benchmarking* annuale a livello europeo rispetto ai seguenti indicatori disaggregati per genere ai fini della programmazione delle politiche: uscita dalla casa dei genitori; età al primo matrimoni; età delle donne alla nascita del primo figli; età al pensionamento; speranza di vita; incidenza della popolazione femminile; composizione del nucleo familiare; percezione della salute; cause di

- morte; soddisfazione di vita; grado di istruzione; tasso d'occupazione della popolazione in età lavorativa; tasso di occupazione per numero di figli; tasso di occupazione part-time; tasso di disoccupazione; percentuale di manager; divario retributivo di genere (totale e per professione); stili di vita sani (alcol, fumo, consumo di frutta e verdura, sport, Indice di Massa Corporea); partecipazione ad attività culturali e sociali. <https://www.istat.it/donne-uomini/index.html>
- Lo studio “Le donne ai vertici delle imprese” curato da Cerved e Fondazione Bellisario per conto del DPO sull’applicazione della legge 120/2011 Golfo-Mosca sulle quote di genere negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate in borsa. https://know.cerved.com/wp-content/uploads/2020/02/PPT-Cerved_Bellisario_FEB_2020.pdf
 - Il rapporto annuale dell’osservatorio di Unioncamere sull’imprenditoria femminile, che fornisce dati sulla *performance* delle imprese a guida femminile suddivise per settore produttivo. <https://www.unioncamere.gov.it/download/10950.html>
 - Il rapporto annuale Almalaurea che fornisce dati disaggregati per genere sul numero di laureati, suddivisi per titolo universitario e per ambiti disciplinari, evidenziando le differenze di genere nelle discipline STEM e non STEM. <https://www.almalaurea.it/universita/indagini/rapporti-almalaurea-2020>
 - Il monitoraggio annuale svolto dalla Consigliera Nazionale di Parità sulle discriminazioni di genere in ambito lavorativo e raccolti dal Ministero del lavoro attraverso la rete delle consigliere regionali e provinciali di parità. Tale monitoraggio consente di ricostruire i casi di discriminazione di genere trattati dalla rete nazionale rispetto ai seguenti aspetti della vita lavorativa: accesso al lavoro; conciliazione e orari di lavoro; progressione di carriera; disparità salariale; congedi di maternità e paternità; molestie; contrattazione (per ulteriori dettagli si veda criterio 2)
 - L’indagine ISTAT “Uso del tempo”, che consente di stimare il valore economico del lavoro non retribuito prodotto in Italia e di analizzare le differenze di genere nei carichi di lavoro totale per i diversi modelli di organizzazione familiare presenti nel Paese; si esamina il legame tra benessere e tempi di vita considerando la conciliazione tra le diverse dimensioni della vita e la sovrapposizione tra tempi diversi (*multitasking*); si considera il tempo dedicato alla socialità e alle attività del tempo libero così come i tempi legati ai diversi stili di vita e il loro impatto sulla salute (sonno, modalità di spostamento, attività sedentarie). <http://dati.istat.it/index.aspx?lang=it>
 - L’indagine ISTAT sul Benessere Equo e Sostenibile che evidenzia le differenze di genere nelle dimensioni del benessere e della sostenibilità, tra cui la conciliazione dei tempi di vita, la partecipazione alla vita politica e delle istituzioni, la sicurezza. [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/gli-indicatori-del-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/gli-indicatori-del-bes)
 - In materia di violenza di genere e attraverso il progressivo rafforzamento delle misure legislative mirate alla prevenzione, al contrasto e alla repressione di tale fenomeno (a partire dalla Legge del 27 giugno 2013, n. 77, di ratifica della Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica sino alla più recente Legge 19 luglio 2019, n. 6923 (c.d. “Codice Rosso”), con l’obiettivo di rafforzare le tutele processuali delle vittime di reati violenti, soprattutto di natura sessuale e domestica), il Piano Nazionale contro la violenza sulle donne si avvale dell’indagine nazionale ISTAT sulla violenza di genere, che ha l’obiettivo di fornire informazioni e indicatori di qualità che permettano una visione di insieme su questo fenomeno, attraverso l’integrazione di dati provenienti da varie fonti quali ISTAT, DPO, Ministeri, Regioni, Centri antiviolenza, Case rifugio ed altri servizi come il numero verde 1522. L’indagine consente agli organi di governo e a tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti nel contrasto alla violenza di genere di monitorare i diversi aspetti del fenomeno e combatterlo con mezzi adeguati al fine di raggiungere gli obiettivi della

Convenzione di Istanbul. <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>. Il contributo dell'ISTAT è stato assicurato nel corso del 2021 per aggiornare le informazioni quantitative sopra descritte nella previsione del contesto pandemico, ed è stato consolidato nel quadro del nuovo Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023.

- La Relazione del Ministero della Giustizia sull'applicazione del Codice Rosso (si veda oltre)
- Le audizioni presso la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio e la Commissione parlamentare Affari sociali (si veda oltre)
- Le analisi e la documentazione prodotte dal Forum permanente sulla parità di genere del CNEL.

I diversi sistemi di rilevazione sono oramai consolidati al livello nazionale e consentono, con diverse ricorrenze, di individuare nell'intero territorio nazionale le principali problematiche esistenti rispetto alle differenze di genere e le evoluzioni che registrano in funzione delle politiche intraprese così come degli andamenti congiunturali.

Tali rilevazioni si interfacciano con quelle regionali e offrono supporto alla dimensione comunitaria, integrando l'osservazione di fenomeni sociali ed economici, all'interno dello scenario di tutti gli Stati Membri (EUROSTAT, *Gender Equality Index*) così come indagini e rilevazioni internazionali (OCSE, Banca Mondiale, etc).

In un'ottica di quadro strategico di *policy* sulla parità, appare necessario strutturare il percorso di definizione dei fenomeni da osservare, degli indicatori, del sistema di osservazione, analisi e comunicazione in modo sistemico con il processo di progettazione e governance delle *policy* stesse che garantisca una sostanziale integrazione della dimensione di genere.

Critério 2 - Misure atte ad affrontare le disuguaglianze di genere in termini di occupazione, retribuzione e pensione, e a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per donne e uomini, anche migliorando l'accesso all'educazione e alla cura della prima infanzia, inclusa la definizione di obiettivi, nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali

Lo scenario delle politiche e degli interventi sui temi della parità e/o connessi con istanze di genere, appare vasto e diversificato. Come evidenziato in premessa, i settori di *policy* riconducibili all'ambito della parità di genere sono molteplici, coerentemente col carattere trasversale di una priorità orizzontale. Pertanto, le analisi e le fonti di dati fanno riferimento a tale multi-settorialità.

Nel tempo in Italia sono state intraprese diverse misure nella direzione indicata a seguito di diverse consapevolezze che al livello decisionale sono maturate principalmente in funzione di:

- dati ed evidenze provenienti dalle rilevazioni statistiche condotte con cadenza regolare sulle diverse problematiche presenti nei diversi ambiti di volta in volta interessati;
- indicazioni provenienti dai diversi livelli di governo sovranazionali con competenza in tema di pari opportunità di genere attraverso strumenti normativi e regolamentari rivolti al livello nazionale, quali le diverse Direttive comunitarie emanate negli anni;
- la produzione normativa nazionale che, anche a seguito della necessità di dare attuazione alle diverse Direttive comunitarie sul tema, hanno regolamentato e regolamentano tali ambiti.

In ordine a queste misure, è importante sottolinearne la rilevanza complementare ai fini della definizione delle politiche e degli interventi nazionali per promuovere in modo concreto la parità di genere: la ricostruzione del contesto in termini quantitativi, anche per identificare le problematiche inerenti alla condizione lavorativa delle donne e le esigenze di armonizzazione dei tempi di vita e di impegno professionale, consente di valutare preventivamente l'impatto delle misure legislative di portata nazionale e locale con il fine di intervenire in modo mirato per il superamento delle criticità riscontrate. Come esplicitato più avanti, l'attuazione della legislazione ha reso necessaria la creazione di un apparato organico complesso e multilivello, strumentale per il monitoraggio nell'esecuzione degli atti normativi generali (si veda il Codice delle Pari opportunità) e specifici (vigenti in particolare nel sistema occupazionale, nel settore sia pubblico sia privato) e per l'adozione di apposite misure

sanzionatorie e/o conciliative nonché per la promozione di azioni positive, ancorché informative e formative per affrontare le discriminazioni e le diseguglianze di genere nell'ambito lavorativo.

Più in generale, come già sopra ricordato, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 si articola in via principale nelle cinque priorità strategiche già richiamate e, allo stesso tempo, introduce misure ed interventi di natura trasversale che riguardano le predette priorità allo scopo di raggiungere in modo complessivo e soddisfacente gli obiettivi prefissati. Al fine di monitorare tale esercizio nella sua completezza, nella Strategia sono stati introdotti appositi indicatori per agevolare al meglio la definizione ed attuazione delle politiche e degli interventi nazionali in favore della parità di genere, in un assetto che si articola nelle cinque priorità strategiche già brevemente illustrate, identificando valori target, ovvero obiettivi specifici e misurabili da conseguire.

In materia di **occupazione** e impiego la parità di trattamento tra uomini e donne è attualmente regolamentata in generale dal Decreto Legislativo 198/2006 Codice delle Pari opportunità tra uomo e donne che rappresenta una legge quadro che riunisce e coordina la normativa vigente sino al quel momento in materia di accesso, retribuzione, avanzamento lavorativo, formazione, attribuzione di qualifiche e mansioni, regimi di sicurezza sociale. Elementi, questi, ripresi successivamente dal Decreto Legislativo 5/2010 che recepisce la Direttiva 2006/54/CE e modifica in parte il DL 198/2006 prevedendo un rafforzamento del regime sanzionatorio in caso di violazioni del principio di parità di trattamento. Anche lo strumento delle azioni positive, volto a colmare i *gap* che dovessero crearsi tra lavoratori e lavoratrici, trova più puntuale regolamentazione, a seguito del DL 198/2006 nel recente DL 151/2015 laddove si definiscono meglio il ruolo e i compiti del Comitato Nazionale di Parità e delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, entrambi, per le diverse competenze facenti capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Da segnalare l'intervento di azione positiva effettuato con Decreto del Presidente della Repubblica 251/2012 che attua la Legge 120/2011 in materia di riequilibrio della partecipazione femminile agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentari. Questo può essere letto in diretta correlazione con le diverse misure legislative introdotte a partire dal 2012 allo scopo di disciplinare la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali vigenti sul piano nazionale, regionale, locale nonché nel Parlamento europeo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modifiche, disciplina il Comitato Nazionale Parità ed istituisce la figura della Consigliera Nazionale di Parità. Il Codice ha il compito di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della nostra società, prevedendo anche importanti strumenti con cui tale principio può essere affermato e difeso. Un ruolo importante, per il perseguimento di questo obiettivo, è svolto dagli organismi paritari di cui si è dotata l'Italia, fra cui la figura della Consigliera Nazionale di Parità e il Comitato Nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità.

Il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (in breve Comitato Nazionale di Parità) è stato istituito dalla Legge n. 125/1991 che ha introdotto nell'ordinamento italiano le azioni positive, strumenti aventi lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. È attualmente disciplinato dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", modificato da ultimo con il D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Il Comitato promuove nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. In particolare, il Comitato:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;
- d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva.
- e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;
- h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;
- i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;
- p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.

Il Comitato è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un Sottosegretario delegato ed è composto da: rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro; da componenti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo; da rappresentanti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili operanti nel campo della parità; dalla Consigliera Nazionale di Parità; da esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche con competenze in materie di lavoro e politiche di genere; da rappresentanti di vari Ministeri, il Ministero del Lavoro, Dipartimento delle pari opportunità. I componenti durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'attuale Comitato è stato ricostituito in data 26 luglio 2019 con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 90 del 26 luglio 2019.

L'art. 12 del D.lgs 198/2006 prevede la nomina a livello nazionale, regionale e provinciale di una **consigliera o un consigliere di parità** con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province. Le

consigliere e i consiglieri di parità svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

Le/i Consigliere/i di Parità agiscono su istanza presentata dalle/dai lavoratrici/tori che si possono rivolgere a loro direttamente nel territorio afferente al luogo di lavoro. La/il Consigliera/e Nazionale interviene quando rilevi l'esistenza, nei casi di rilevanza nazionale, di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni (art. 37, comma 1).

L'attività della Consigliera Nazionale si svolge in coerenza con le direttive ministeriali (art. 15, comma 2, D. Lgs. n.151/2015) e in collaborazione con le Amministrazioni centrali di riferimento, specialmente con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ed il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con cui è stata realizzata una proficua collaborazione sancita in appositi Protocolli d'Intesa

Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione.

Le consigliere nazionali e regionali partecipano ai tavoli di partenariato nazionale (Tavolo Caporalato, Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ex d. lgs. n. 81/2008 del Ministero del lavoro e politiche sociali, Comitato Tecnico per l'attuazione del Piano Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, ecc.) e locale, ai Comitati di sorveglianza e sono componenti della Commissione Regionale per le Pari Opportunità.

La Consigliera Nazionale di Parità è componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. L'art. 19 del D.lgs. 198/2006 istituisce la **rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità**, coordinata dalla

consigliera o dal consigliere nazionale di parità. La rete opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale.

Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale.

La piattaforma delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità nasce con l'obiettivo di fare rete, condividere le informazioni, confrontarsi e coordinare le attività svolte su tutto il territorio nazionale.

Nello specifico essa consente di:

- Aggiornare l'anagrafica dei propri uffici rendendo disponibili i propri contatti e geolocalizzando tutte le sedi.
- Pubblicare la documentazione inerente le proprie attività, superando il metodo di condivisione basato sulla richiesta e successivo invio diretto dei file tramite email o posta ordinaria.
- Ricercare il materiale condiviso da ciascuna Consigliera/e al fine di orientare e rafforzare le attività di propria competenza.
- Valorizzare il calendario degli eventi, corredandolo di dati e documentazione utili per tutta la "community".
- Dialogare online tramite un semplice strumento di messaggistica istantanea su argomenti di interesse comune, condividendo informazioni e confrontandosi sugli eventi.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), costituito ai sensi dell'art.57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), opera all'interno delle Amministrazioni al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche. Al fine di monitorare l'attuazione della direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA" è stato istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri un Gruppo di monitoraggio composto da otto componenti di cui quattro indicati dal Dipartimento per le pari opportunità e quattro dal Dipartimento della funzione pubblica. Compito del gruppo di monitoraggio è quello di:

- fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva nella fase di prima attuazione;
- monitorare e verificare l'attuazione della Direttiva;
- formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva.

Con Decreto Ministeriale n.23 del 04/02/2021 è stato adottato il Piano delle azioni positive triennio 2021-2023. Il Piano, di durata triennale, costituisce un aggiornamento del documento relativo al triennio 2020/2022 in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, che si colloca in un delicato momento storico caratterizzato dalla necessità di affrontare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha impattato notevolmente sul settore economico-sociale. Il Piano è finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, nonché al contrasto di qualunque forma di discriminazione, adottato ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Con cadenza semestrale è stato assicurato, e continuerà ad esserlo, il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle azioni positive programmate, al fine di verificare il loro stato di avanzamento e rilevare eventuali criticità. Gli elementi informativi evidenziati, oltre a costituire oggetto di discussione ed analisi congiunta nel corso di riunioni del Tavolo tecnico dei referenti in materia, sono fondamentali anche ai fini dell’aggiornamento del Piano per il nuovo triennio.

Il complesso quadro normativo appena descritto trova attuazione operativa, in particolare, con le misure contemplate dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge 178/2020) che prevedono diversi interventi volti a riequilibrare le differenze tra donne e uomini in materia di lavoro.

Una tra le misure più importanti è l’introduzione, in via sperimentale per il biennio 2021-2022, e in attuazione di quanto già previsto all’art.4, in materia di decontribuzione del lavoro dipendente, dalla Legge 92/2012 (cd. Legge Fornero), dell’esonero contributivo del 100%, sino ad un massimo di 6.000,00 euro l’anno, in favore dei datori di lavoro che assumono donne.

L’applicazione di tale misura deve comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero delle lavoratrici occupate, rilevato mensilmente, e il numero delle lavoratrici occupate nei dodici mesi precedenti. I benefici derivanti da tali misure interessano sia la creazione di lavoro a tempo determinato, che indeterminato che di trasformazione da determinato a indeterminato e sono concessi ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final recante un quadro temporaneo per gli Aiuti di Stato a seguito dell’emergenza Covid-19. Gli stanziamenti per il biennio considerato, rispettivamente 37,5 e 88,5 milioni di euro, sono contemplati dal Programma Next Generation EU.

Altre importanti misure della Legge di Bilancio sono la previsione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di un fondo a sostegno della parità salariale tra uomo e donna con una dotazione pari a 2 milioni di euro l’anno da spendere a partire dal 2022, e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2023 (Legge di Bilancio 2022); l’istituzione presso il Ministero dello Sviluppo economico di un nuovo Fondo in favore dell’imprenditoria femminile con una dotazione pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 e la istituzione di un Comitato Impresa Donna per attuare l’indirizzo e monitorare il corretto utilizzo delle risorse; l’assegnazione di risorse aggiuntive al Fondo di sostegno al *venture capital*, pari a 3 milioni di euro per l’anno 2021, per sostenere investimenti nel capitale per progetti di imprenditoria femminile a elevata innovazione.

In materia **pensionistica**, attraverso la cosiddetta Riforma Fornero (DL 201/2011), è stata innalzata e resa uguale l’età pensionabile per uomini e donne (67 anni), salvo per coloro che hanno svolto lavori usuranti, e, successivamente, con l’Opzione Donna, riferita alla sperimentazione prevista fino al 2021, definita Quota Cento, reso possibile per le donne andare in pensione a 58 e 59 anni di età se con 35 anni di contribuzione cumulata. A seguito di quanto previsto dalle Direttive comunitarie (la 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e la 2004/113/CE, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura) così come dal Decreto Legislativo 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), recentemente, il 22 maggio 2019, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione ha emanato una Delibera riportante Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive con l’obbligo per la Commissione di relazionare al Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro sull’assenza di discriminazioni basate sul sesso rispetto alle diverse forme di pensioni integrative.

Un tema di assoluta attualità e dirimente nella promozione e nel sostegno alle politiche di pari opportunità tra donne e uomini nel contesto italiano è quello della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, con le implicazioni che questo comporta anche in merito alla condivisione dei carichi di

cura tra donne e uomini, e dell'accesso ai servizi di cura ed educativi, in particolare per la prima infanzia.

Anche in questo caso il quadro normativo è presente, anche se andrà aggiornato alla luce dei contenuti della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio 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, che dovrà essere recepita entro il 2 agosto 2022 e, per il caso specifico della retribuzione/indennità del congedo parentale, entro il 2 agosto 2024.

Nel riportare alcuni esempi di misure legislative dedicate al tema dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, è importante sottolineare che l'impatto concreto delle stesse è in linea con la normativa europea e che l'intento del legislatore nazionale è sempre quello di articolare in modo complessivo la disciplina inerente alla conciliazione vita-lavoro attraverso un più ampio accesso ai servizi di base per la cura familiare e genitoriale, rinnovate opzioni di impiego flessibile, investimenti per l'occupazione femminile.

In materia di parità di genere nel mercato del lavoro, è inoltre utile segnalare le seguenti iniziative legislative:

- il decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 14513, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 9 (aggiornato nel 2019), per la definizione di misure indirizzate a sostenere la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile;
- le misure legislative introdotte tra il 2015 ed il 2019 - nella prospettiva dell'adozione di una misura complessiva per la disciplina del ruolo e della gestione del nucleo familiare, atte a regolamentare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per agevolare l'applicazione del congedo di maternità/paternità e adozione internazionale ed utilizzare agevolazioni per accedere a servizi per l'infanzia (*babysitting*), ma anche per scegliere soluzioni trasformative del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; a queste misure si aggiunge la Legge 22 maggio 2017, n. 81, dedicata specificamente alla definizione lavoro agile e dei suoi elementi costitutivi, per facilitare un appropriato equilibrio conciliativo dei tempi di vita e lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la migliore distribuzione tra uomini e donne del lavoro retribuito e del lavoro di cura non retribuito, il Governo è intervenuto al termine del *lockdown* con il cosiddetto *Family Act* – disegno di legge licenziato dal Consiglio dei Ministri l'11 giugno 2020 (atto Camera 2561), che vede nell'investimento nel lavoro femminile e nella riforma dei congedi parentali due suoi pilastri. Il lavoro delle donne è un tema non più rinviabile, lo è nel rispetto del dettato costituzionale, che a tutte le cittadine riconosce di poter contribuire con il proprio lavoro al bene della nazione, ma anche nell'interesse dell'intero Paese. L'intervento ha l'obiettivo di sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa delle bambine, dei bambini e dei giovani e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile.

Attraverso questo strumento, che rappresenta un disegno organico di misure volte alle famiglie con figli, il Governo italiano si impegna nella direzione del recepimento della Direttiva UE 2019/1158. Il *Family Act* rappresenta una legge delega per l'adozione dell'assegno universale e l'introduzione di misure a sostegno della famiglia. In quanto legge delega, il testo delinea la cornice normativa e le scadenze temporali entro i quali il Governo approva i decreti legislativi di attuazione della delega. È stato approvato recentemente, il 4 giugno 2021, il Decreto Legge sull'Assegno unico figli 2021, che rappresenta una misura ponte che accompagnerà le famiglie all'Assegno universale per le famiglie al via da gennaio 2022. L'Assegno unico per i figli 2021 è operativo dal 01 luglio 2021 e introduce un assegno temporaneo (assegno ponte) destinato alle famiglie con figli minori che non

abbiano accesso, ad oggi, ai vigenti assegni per il nucleo familiare, ovvero i disoccupati e i lavoratori autonomi, e che rientrino in determinate fasce di ISEE (Indicatore Situazione Economica Equivalente). Dal gennaio 2022 l'Assegno unico e universale sarà rivolto a tutte le famiglie con figli a carico fino ai 21 anni e senza limiti di età per i figli con disabilità.

Rimangono invece da adottare, con tempi diversi, che vanno dai dodici ai ventiquattro mesi dall'approvazione della legge delega, uno o più decreti legislativi per il potenziamento e il riordino delle misure di sostegno all'educazione dei figli; per il potenziamento, riordino, armonizzazione e rafforzamento della disciplina inerente ai congedi parentali e di paternità; per gli incentivi al lavoro femminile, in particolare delle madri, per le quali è previsto in Legge di Bilancio un incremento di 50 milioni di euro per il 2021 per favorirne il rientro, e l'armonizzazione dei tempi; per sostenere la formazione dei figli e la loro autonomia finanziaria.

Nella direzione di sostenere gli interventi di conciliazione vita lavoro è da intendersi anche l'istituzione in Legge di Bilancio per il triennio 2021-2023 di un Fondo, pari a 30 milioni di euro l'anno, per la copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico delle attività di cura a carattere non professionale del c.d. *caregiver* familiare.

Con i Fondi SIE, in particolare FESR e FSE, sono stati attivati, nella programmazione 2014-2020 ma anche precedentemente, interventi sia infrastrutturali che di sostegno all'aumento della partecipazione della popolazione 0-3 anni ai servizi educativi e di cura loro dedicati.

Tra gli interventi di protezione sociale a favore delle donne assumono particolare rilievo le misure volte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, nonché quelle dirette ad incentivare l'occupazione femminile (anche a seguito di violenza di genere), con lo scopo, tra gli altri, di tutelare le donne dai rischi che possono manifestarsi nel corso della loro vita lavorativa. La Legge di Bilancio 2021 (n. 178/2020) ha introdotto importanti misure di sostegno per le pari opportunità e le famiglie, tra cui:

1) Bonus asilo nido e per forme di assistenza domiciliare per i bambini fino a 3 anni

Il bonus nido è un contributo economico, cui ha diritto ogni bambino fra zero e i tre anni da utilizzare come rimborso per le spese di asilo nido oppure come supporto alle spese di assistenza in famiglia, per i bimbi con particolari patologie che non possono frequentare gli asili.

Il contributo che si può richiedere all'Inps viene erogato in base a tre fasce Isee:

- massimo € 3.000/anno per le famiglie con Isee inferiore a € 25 000;
- massimo € 2.500/anno per le famiglie con Isee fra € 25 001 e € 40 000;
- massimo € 1.500/anno per le famiglie con Isee superiore a € 40 000.

2) Il congedo di paternità, per i padri lavoratori dipendenti privati, aumenta da 7 a 10 giorni

Nel 2021 viene modificato quanto previsto dalla legge di stabilità per il 2017 (articolo 1, comma 354, della legge n. 232/2016), prorogando al 2021 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente (di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, come prorogato da successivi provvedimenti), portando da 7 a 10 giorni la durata di tale congedo.

Nel corso degli anni si è assistito, infatti, ad aumento dei giorni di congedo parentale. Nel 2017 la legge di Bilancio aveva prorogato il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti anche per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenute nell'anno solare 2017 e previsto, per il 2018, l'aumento del congedo obbligatorio da 2 a 4 giorni. Nel 2019 si è saliti a 5 giorni. Nel 2020, il congedo era già stato aumentato da 5 a 7 giorni e il padre poteva fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

Anche per il 2021 il padre potrà astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (comma 363, lettera c)).

Il comma 27 della medesima Legge di Bilancio estende anche ai casi di morte perinatale la fruizione del congedo di paternità, obbligatorio e facoltativo.

3) Sostegno al rientro al lavoro delle madri post-parto

Il Fondo per le politiche della famiglia è stato incrementato, con la Legge di Bilancio, per il 2021 di 50 milioni di euro, da destinare alle imprese che riaccolgono le dipendenti neomamme integrando il pacchetto di misure previste dalla manovra a sostegno dell'occupazione, favorendo così il rientro dal lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

4) Fondo parità salariale

La Legge di Bilancio 2021 ha istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, per 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

5) Fondo caregiver

È stato istituito con il comma 334 il Fondo per la copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al valore sociale ed economico delle attività di cura a carattere non professionale del *caregiver* (prestatore di cure) familiare, come definita dall'articolo 1, comma 255, della Legge di Bilancio per il 2018 (legge n. 205/2017).

6) Sostegno alle madri con figli disabili

È stato previsto attraverso i commi 365 e 366 il riconoscimento di un contributo economico mensile, fino ad un massimo di 500 euro netti, in favore delle madri disoccupate o monoreddito, che fanno parte di nuclei familiari monoparentali, con figli disabili a carico.

Per il riconoscimento del contributo, la disabilità deve essere riconosciuta in misura non inferiore al 60% (comma 365).

7) Incremento del Fondo di solidarietà comunale per il miglioramento dei servizi in campo sociale e il potenziamento degli asili nido

È stato disposto un incremento della dotazione finanziaria del Fondo di solidarietà comunale (comma 791), le cui risorse sono destinate a finanziare lo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni delle regioni a statuto ordinario e a incrementare il numero di posti disponibili negli asili nido dei comuni delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna, con particolare attenzione ai comuni nei quali i predetti servizi denotano maggiori carenze. Il 30 novembre 2020, il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) del MAECI ha approvato il IV Piano d'Azione Nazionale su Donne, Pace e Sicurezza, 2020 – 2024, alla luce del venticinquesimo anniversario della IV Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino (1995) e nel quadro del ventesimo anniversario della Risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite 1325(2000).

In linea peraltro con l'Agenda di Sviluppo Sostenibile 2030, il nuovo Piano persegue quattro Obiettivi volti a promuovere e rafforzare: il ruolo delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali; la prospettiva di genere nelle operazioni di pace; l'empowerment delle donne, la parità di genere e la protezione dei diritti umani di donne e bambine/i in aree di conflitto e post-conflitto; attività di comunicazione, advocacy e formazione, a tutti i livelli, sull'Agenda Donne, Pace e Sicurezza e le questioni connesse, accrescendo al contempo le sinergie con la società civile per implementare efficacemente la Risoluzione 1325(2000) e l'Agenda Donne, Pace e Sicurezza

Critério 3 - Modalità per la sorveglianza, la valutazione e la revisione del quadro politico strategico e dei metodi di raccolta dei dati basati su dati disaggregati per genere

Il DPO svolge un ruolo di indirizzo e supporto di *policy* sui temi della parità che muove da una programmazione annuale con obiettivi, scadenze, linee di azione, criteri di attuazione e con un

sistema di monitoraggio e di valutazione dei risultati così come definiti dall'autorità politica competente attraverso la direttiva annuale di indirizzo. Tale strumento, in un quadro strategico coerente, consente di ricondurre a sistema le diverse iniziative legislative e politiche inter-settoriali ed inter-istituzionali per la promozione della parità di genere e di attuare i seguenti processi sistematici di monitoraggio e valutazione in collaborazione con le amministrazioni centrali e locali competenti:

a. Il monitoraggio e la vigilanza degli adempimenti in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo per le società a controllo pubblico ai sensi del decreto legislativo 175 del 19 agosto 2016;

b. il monitoraggio e la valutazione del Bilancio dello Stato in ottica di genere e predisposizione della Relazione annuale al Parlamento sulla sua attuazione. Tale strumento consente la valutazione del diverso impatto delle politiche finanziate dallo stato italiano sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. La Relazione al Parlamento fornisce l'analisi del livello di integrazione di genere nel bilancio dello Stato, la connessione tra gap, azioni e risposte di policy, con una cadenza annuale di rilevazione e reporting.

<http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE->

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

c. la reportistica annuale inerente l'attuazione del c.d. Codice Rosso in merito al tema del contrasto a ogni forma di violenza sulle donne, a seguito dell'adozione di apposite misure legislative volte ad rafforzare il sistema di *governance* nazionale per la prevenzione e la repressione di tale fenomeno (https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_12_1.page?contentId=SPS306452&previousPage=mg_14_7);

d. le sintesi delle audizioni della competente autorità politica o di rappresentanti del sistema pubblico e privato nell'ambito degli organi parlamentari competenti, quali ad esempio la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere o la Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati, rispetto ai quali la dimensione di genere può assumere una rilevanza peculiare (<https://www.senato.it/Leg18/4765>; <https://www.senato.it/3680>);

e. le relazioni annuali al Parlamento e alla Corte dei Conti in materia di parità di genere predisposte dall'autorità politica competente e dal DPO che offrono un quadro valutativo degli effetti delle politiche di genere prodotti nei vari ambiti della sfera sociale, economica ed istituzionale del paese;

f. il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il cui art. 10 dispone che la Relazione annuale sulla performance evidenzia a consuntivo, 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: l'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere si configura come uno strumento complesso volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell'amministrazione) e, dall'altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne. A livello nazionale, il bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge 196 del 2009. 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.

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. 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. Viene, inoltre, effettuata un'analisi delle principali politiche tributarie in una prospettiva di genere e sono monitorate le agevolazioni fiscali connesse alla riduzione di alcuni divari di genere. Una prima sperimentazione del bilancio di genere è stata condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016; la metodologia adottata segue le indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 16 giugno 2017 e i criteri più dettagliati sono stati individuati con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato (da ultimo, la Circolare del 16 aprile 2020, n. 7 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019"). Con l'articolo 8 comma 1 del decreto legislativo del 12 settembre 2018, n. 116, è stata rafforzata la funzione del bilancio di genere, ponendo l'accento sull'opportunità che sia utilizzato 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).

È stata, inoltre, adottata una Convenzione tra la Ragioneria Generale di Stato (RGS) e INPS (determinazione presidenziale n. 104 del 1° agosto 2018) per valorizzare gli archivi amministrativi INPS nell'attività di analisi e valutazione delle misure connesse alla riduzione dei divari di genere e nella costruzione di indicatori rappresentativi dello sforzo di alcuni interventi di interesse per le pari opportunità. Ai sensi della Convenzione, l'INPS annualmente, trasmette al MEF - RGS dati aggregati per la costruzione di indicatori utili per il monitoraggio di interventi di interesse per le pari opportunità e, per l'attività di analisi e valutazione della spesa. Di seguito si riportano gli indicatori inviati da INPS³ a MEF-RGS con la precisazione che i relativi dati si riferiscono all'intervallo temporale richiesto da MEF-RGS nell'ambito della Convenzione: Congedo obbligatorio e facoltativo per padri dipendenti (settore privato), Maternità obbligatoria, Congedi parentali, Bonus asilo nido, Assegno natalità, Pensioni, Opzione donna, Ape sociale, Assunzioni in base all'agevolazione contributiva e Donne vittime di violenza.

Particolarmente rilevante, in termini di monitoraggio, valutazione e revisione del quadro politico strategico, è l'assetto delineato nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 attraverso gli indicatori riportati per ciascuna delle cinque aree prioritarie, come segue.

Tali competenze, come si dettaglierà oltre, sono attribuite, in un sistema di *governance* gestito dal Dipartimento per le pari opportunità, ad una Cabina di regia interistituzionale e ad un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Lavoro

Con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere, aumentando la partecipazione femminile nel mondo del lavoro, con particolare attenzione all'inclusione dei genitori donna e all'attività di imprenditoria femminile, vengono misurati:

- Incremento del tasso di occupazione femminile. In linea con l'obiettivo posto nel PNRR, la Strategia intende contribuire all'aumento del tasso di occupazione femminile di quattro punti percentuali, collocando l'Italia in linea con gli altri Paesi comparabili. La riconosciuta rilevanza attribuita a tale obiettivo anche nella Strategia, discende dalla considerazione dei gravi effetti della crisi pandemica sul divario di genere nelle dinamiche occupazionali a cui si aggiunge l'obiettivo specifico relativo alla differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile - Nel 2019, questa differenza è di circa 27 punti percentuali ("p.p.") e il target è, pertanto, di ridurla a meno di 24 p.p.: obiettivo sfidante, soprattutto dovendo fattorizzare anche l'impatto ulteriormente negativo della pandemia, ma comunque raggiungibile, poiché corrisponde ad uno sforzo comparabile a quello

³ La Convenzione tra INPS e MEF-RGS individua nell'allegato 1 l'insieme minimo di indicatori di fonte INPS annualmente messi a disposizione del Bilancio di genere dello Stato. Accedendo tramite il seguente link <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53916> alla pagina INPS è possibile selezionare ciascun indicatore e visualizzare i dati elaborati.

effettuato da Paesi europei simili all'Italia (ad es., il Regno Unito ha visto una riduzione del divario di 2,3 p.p. negli ultimi 5 anni, partendo da una situazione analoga a quella italiana);

- L'ulteriore aggravio in termini di differenza di tasso di occupazione femminile per le donne con figli (rispetto alle donne senza figli) – Tale aggravio (da sommarsi alla differenza di tasso occupazionale tra i generi) è attualmente di circa 12 p.p. e l'obiettivo è di ridurlo a meno di 10 p.p., allineandosi alla media europea (con 9-9,5 p.p.) o a Paesi comparabili (il valore è di circa 9 p.p. in Spagna e circa 8 p.p. in Francia);
- La percentuale di imprese “femminili” rispetto al totale delle imprese attive – la percentuale, attualmente al 22%, dovrebbe raggiungere il 30% circa, cercando di allinearci al contesto europeo e implicando un progresso di meno di 1,5 p.p. all'anno.

Reddito

Con l'obiettivo di diminuire i differenziali retributivi di genere, in particolare nel settore privato e per le posizioni che richiedono un livello medio-alto di competenze tecniche e manageriali, vengono misurati:

- Il gender pay gap nel settore privato, ovvero la differenza tra il salario mediano femminile e quello maschile - tale valore è attualmente al 17% e l'ambizione è di ridurlo a circa il 10%, con una riduzione più sfidante di quanto avvenuto in Italia negli ultimi anni (ad es., in Italia il progresso è stato di circa 3 p.p. dal 2013 al 2018) per avvicinarci alla situazione europea (in Svezia, il pay gap è già all'11,5%). Potrà anche essere preso in considerazione e misurato l'obiettivo di ridurre il gender pension gap che deriva anche dalla minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, dal differenziale salariale, dalla presenza di carriere contributive più brevi e frammentate.

- Il gender pay gap per i lavoratori laureati – la differenza salariale sale al 22% considerando solo i lavoratori laureati, da ridurre al di sotto del 15% (tra il 2013 ed il 2017 si è avuta già una riduzione di 3 p.p. in alcuni settori selezionati quali ad es., attività professionali, scientifiche e tecniche).

In generale, come già indicato nell'analisi di contesto, per tale ambito si procederà anche attraverso ulteriori strumenti ed eventuali indicatori dedicati (quale quello relativo all'Equal pay), al fine di tener in conto dei diversi fattori che influenzano complessivamente il divario retributivo di genere (come le differenze in termini ore lavorate, tipo di lavoro, dimensione delle aziende, ecc.).

Competenze

Con l'obiettivo di garantire l'accesso e lo sviluppo paritario delle competenze matematico-scientifiche per ridurre la disparità di genere nel mondo della scuola, vengono misurate:

- La percentuale di studentesse di 5^a superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica – tale valore è a oggi del circa 50% contro il 36% degli studenti maschi: l'obiettivo minimo è di portare la percentuale a un valore inferiore al 35% , per annullare almeno la differenza tra i generi, senza prescindere da un insieme di azioni volte ad aumentare il livello di competenza per tutti gli studenti;

- La percentuale di studentesse donna che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline “STEM” - tale percentuale, rispetto al totale degli iscritti è a oggi pari al 27%, valore da incrementare almeno al 35% circa, continuando nella traiettoria di progresso avvenuto negli ultimi anni nel nostro paese e avvicinandoci ai valori dei migliori paesi Europei (ad es., in Svezia la percentuale già oggi raggiunge il 32%);

Con l'obiettivo di incrementare la partecipazione femminile nel mondo accademico, si misura:

- La percentuale di professori ordinari donna rispetto al totale – questo valore che si attesta attualmente al 25% andrebbe allineato al 40% circa, ovvero alla quota di professori donna nel livello precedente della carriera accademica (Livello II), pari al circa 39% del totale;

Con l'obiettivo di aumentare le competenze digitali e delle tecnologie informatiche e di comunicazione (“ICT”) del genere femminile, si misura:

- La percentuale di donne con competenze digitali “sopra la media” sul totale della popolazione femminile – a oggi solo il 19% risulta “sopra la media”, valore al di sotto sia della controparte maschile che della media europea femminile (già oggi al 30%): l'obiettivo è di aumentare le competenze digitali fino a raggiungere un 35% circa, allineandosi a paesi a noi più simili quali la

Spagna e l'Irlanda (oggi al 33-35%, con recente progresso di anche 10 p.p.), e comunque al di sotto dei più meritevoli con valori sopra il 50%.

Tempo

Con l'obiettivo di ridurre l'onere di genitorialità e di accudimento principalmente a carico delle madri e di promuovere una più equa divisione dei suddetti compiti tra i generi, anche assicurando un'offerta accessibile e di qualità di servizi per l'infanzia, si misurano:

- La percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità – a oggi solo il 21% degli aventi diritto, il target è di superare il 50%, guardando a esempi meritevoli di Paesi europei che hanno istituito il congedo parentale obbligatorio per legge e supportato dalle Istituzioni, ove la quota raggiunge valori molto superiori (ad es., in Svezia è pari al 70%); in aggiunta a questo indicatore verrà considerata anche la percentuale di padri che attualmente utilizzano congedi di paternità non obbligatori.

- La disponibilità di posti in asili nido esistenti, sul totale dei bambini aventi diritto (bambini di età inferiore ai 3 anni) – tale valore è attualmente del 25% circa, con differenze sostanziali sul territorio: l'obiettivo duplice è quindi di superare il 50% di copertura a livello nazionale, raggiungendo però almeno il 33% (ovvero il valore minimo indicato dall'Unione Europea nel 2010) in tutte le regioni italiane. L'obiettivo appare sfidante, ma raggiungibile, guardando sia a economie europee simili all'Italia, quali il Belgio o la Francia, ove l'indicatore raggiunge il 51% e sia molte regioni italiane che hanno già raggiunto livelli premianti, quali ad esempio il 40% dell'Emilia Romagna o il quasi 50% della Valle d'Aosta. Un significativo impegno è necessario soprattutto nelle regioni del mezzogiorno, dove il livello medio rimane sotto la soglia del 15%.

Potere

Con l'obiettivo di promuovere una maggiore e più equa rappresentanza femminile nei ruoli di leadership economica, si misurano:

- La quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate totale dei componenti - tale valore è attualmente del 38,8%, e il target è di superare il 45% raggiungendo una sostanziale parità di genere, come da esempi di Paesi europei (e non) più meritevoli (quali Francia, Islanda e Norvegia) che hanno già oltrepassato il 45% di partecipazione femminile nei consigli di amministrazione. Nell'ambito della Strategia si potrà prevedere l'estensione alle società pubbliche dell'obiettivo di superare l'attuale percentuale del 28,8% della presenza di donne nei Consigli di Amministrazione.

- La quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni - a oggi la quota appare del circa 24% e l'obiettivo è di raggiungere il 35% circa, guardando anche a realtà di paesi quali Spagna e Svizzera (a oggi sopra il 33%) che hanno visto un incremento di circa 4 p.p. negli ultimi 5 anni, e comunque al di sotto di paesi quali la Svezia (che superano già a oggi il 40%).

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 nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature.

- la quota di donne nei consigli regionali, sul totale degli eletti nei consigli regionali - la quota è oggi mediamente del circa 21%: il target è di raggiungere almeno il circa 40% a livello medio nazionale e idealmente anche per i singoli consigli regionali, seguendo l'esempio di regioni quali ad esempio l'Emilia Romagna dove la percentuale è già pari al 38%;

- il numero di leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere sia nelle liste elettorali (ovvero requisiti di genere nella composizione delle liste) sia nell'espressione del voto (ad es., preferenza di genere o doppia preferenza), secondo quanto definito dalla legge 165 del 2004 e secondo il riscontro del Senato della Repubblica presentato nella nota 220 dell'Agosto 2020 – a oggi solo 15 consigli regionali applicano tali principi, l'obiettivo è di vederli applicati in tutti e 21 i consigli regionali.

- la quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

Criterion 4 - Modalità per garantire che progettazione, attuazione, sorveglianza e revisione del quadro siano condotte in stretta collaborazione con i pertinenti portatori di interessi, compresi gli organismi per la parità di genere, le parti sociali e le organizzazioni della società civile.

In linea con le precedenti programmazioni, il DPO intende rafforzare la sua azione di *expertise* già garantita nel precedente ciclo di programmazione, attraverso i propri uffici, le *task forces* locali e le assistenze tecniche nazionali, al fine di condurre un'attenta ed efficace *governance* durante le varie fasi di programmazione, monitoraggio e valutazione degli interventi.

Nella definizione delle proprie *policy* il DPO ha da sempre promosso un approccio volto al coinvolgimento di una pluralità di *stakeholders* operanti nei vari settori di intervento del Dipartimento, con i quali ha costantemente mantenuto rapporti, al fine di alimentare processi ampi e partecipati per l'elaborazione di interventi e di azioni condivise capaci di favorire la promozione delle pari opportunità, l'*empowerment* femminile e il contrasto alle discriminazioni fondate sul genere.

L'istituzione di Cabine di regia e Tavoli di confronto rappresentano gli strumenti attraverso i quali il DPO ha promosso un dialogo costante con gli *stakeholders* volto a recepire esigenze e ad individuare obiettivi ed azioni condivise nei vari settori di intervento. In tal senso organismi finalizzati al perseguimento del principio di partecipazione e coinvolgimento possono essere considerati la Cabina di Regia costituita per la definizione e l'implementazione del Piano strategico anti violenza e quella istituita per la definizione del Piano d'azione nazionale contro la Tratta. Entrambi gli organismi promossi per garantire l'adozione di un approccio multidisciplinare nella stesura delle rispettive *policy*, in grado di integrare i diversi attori, tanto istituzionali, quanto appartenenti al mondo del privato sociale.

Per l'attuazione della Strategia nazionale sulla parità di genere è stata disposta una importante azione di dialogo con le seguenti istituzioni ed organismi (elenco non esaustivo): Consigliera Nazionale di parità e rete delle Consigliere di parità; INPS; ISTAT; CNR; CRUI; Banca d'Italia; MEF – RGS; Consob; Anac; Agcom; Antitrust; INAPP; Rete dei Comitati Unici di Garanzia per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; Comitato impresa donna presso il MISE. Saranno altresì stabilmente coinvolte la Conferenza delle Regioni (con una rappresentanza per ciascuna delle tre Commissioni coinvolte), l'Unione delle Province (UPI) e dei Comuni (ANCI) le parti sociali e datoriali e le principali Associazioni e/o Reti di Associazioni impegnate nella promozione della parità di genere.

In merito agli organismi sopra menzionati, sotto il profilo categoriale sia pubblico sia privato, si precisa che nel quadro del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, la Governance si compone di tre livelli, da considerarsi integrati fra loro: Cabina di regia nazionale, con funzione di indirizzo strategico politico; Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica; Governance territoriale, con funzione di raccordo tra governo centrale e locale e coordinamento delle reti territoriali attive sui temi del Piano.

Si reputa necessario menzionare altresì che, in riferimento alla già menzionata Strategia nazionale per la parità di genere (indicata come Piano nazionale strategico per la parità di genere), la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" – prevede l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. La Cabina di regia interistituzionale, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata, rappresenterà il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra i livelli istituzionali, anche territoriali, coinvolti, al fine di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche condivise. La prima riunione della Cabina di regia – istituita con DM del 27 gennaio 2022 - è calendarizzata per la fine del mese di marzo 2022. L'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere è stato istituito con DM del 4 febbraio 2022 ed è costituito da esperti

nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle regioni, dell'Associazione nazionale dei comuni italiani e dell'Unione delle province d'Italia. Ne faranno parte i rappresentanti delle associazioni impegnate sul tema della parità di genere e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale. Ne faranno altresì parte un rappresentante della Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia, uno dell'Istituto nazionale di statistica, uno dell'Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali del Consiglio nazionale delle ricerche, uno del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e uno della Conferenza dei rettori delle Università italiane. Competono all'Osservatorio le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano di cui al comma 139, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

Al fine di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, l'Osservatorio si avvale di un tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese.

Altro organismo istituito in tale direzione nel settore di contrasto alle discriminazioni di orientamento sessuale e identità di genere, è rappresentato dal Tavolo di consultazione permanente che coinvolge associazioni LGBT, al fine di alimentare un confronto costante tra istituzioni e mondo dell'associazionismo volto a favorire la cultura delle differenze.

Inoltre, nell'ambito della situazione emergenziale determinata dalla pandemia Covid-19, l'autorità politica ha istituito la *Task Force* "Donne per un nuovo Rinascimento", composta da dodici donne, figure di alta qualificazione, riconosciute a livello internazionale per il loro contributo di alto profilo culturale e scientifico apportato nei rispettivi ambiti professionali. La *Task Force* promossa per affrontare, nel breve termine, le sfide volte alla ripartenza del sistema economico e sociale in tutte le sue interrelazioni con la partecipazione delle donne, è stata suddivisa in sotto-gruppi tematici per la compilazione di un Rapporto finale, basato su dati quantitativi ed informazioni scientifiche qualitative relative l'impatto della pandemia in diversi settori.

Attraverso tale sistema basato sul coinvolgimento dei diversi stakeholders, il DPO ha sostenuto, nelle varie sedi e nel tempo, l'applicazione del principio trasversale delle pari opportunità nella programmazione dei Fondi strutturali.

Sono anche stati redatti documenti di indirizzo per i diversi livelli territoriali su ruoli e compiti di figure competenti in grado di assicurare l'applicazione del principio di pari opportunità di genere nelle varie fasi della programmazione così come sono state sperimentate forme di presidio nei territori in tale direzione (Animatrici di parità).

In questa prospettiva il DPO potrà capitalizzare le prassi precedenti e fungere da vettore della governance, anche all'interno di una piattaforma di dialogo e cooperazione con i diversi stakeholder maggiormente strutturata.

In tale direzione logica è stato strutturato l'Avviso di manifestazione di interesse emanato dal DPO, a luglio 2020, per individuare a livello nazionale le associazioni impegnate nella promozione delle pari opportunità e della parità di genere e nelle attività di contrasto delle discriminazioni fondate sul genere, al fine di elaborare un'agenda degli interventi e delle azioni per l'*empowerment* femminile e di presentare proposte per la promozione delle pari opportunità e la parità di genere. A seguito della conclusione dell'Avviso, tutte le associazioni che vi hanno partecipato sono state inserite in un'apposita *repository*, che consente tra le altre cose al DPO di trasmettere ogni informazione utile alla loro attenzione e di ricevere adeguato riscontro in merito, laddove sia in essere un dialogo partecipato che richieda il diretto coinvolgimento della società civile. Una prima occasione

partecipativa in tal senso è stata rappresentata dal processo finalizzato alla compilazione della Strategia nazionale per la parità di genere.

In fase di attuazione, inoltre, il DPO provvederà ad assicurare che tutti gli aspetti posti dalla condizionalità possano essere realizzati. Particolare attenzione sarà quindi rivolta sia all'identificazione delle priorità e dei temi, sia al conseguimento di risultati, pienamente coerenti con le istanze di genere, sia al processo attuativo.

La *governance* di partenariato avrà una proiezione generale ed una dimensione locale e territoriale, rispetto all'esigenza di garantire il doppio livello di conformità e coerenza della programmazione regionale con il quadro di *policy* generale ed allo stesso tempo con le specificità genere locali, definite nell'ambito dei diversi programmi regionali.

Insieme al DPO che ha un ruolo di indirizzo nazionale sulle politiche di pari opportunità i processi di programmazione, implementazione, monitoraggio e valutazione della programmazione FSE+ vedranno la partecipazione attiva di tutti gli altri *stakeholder* con competenze sul tema ai diversi livelli territoriali.

Uno *stakeholder* importante da questo punto di vista è dato dalla figura del/la Consigliere/a di parità che, normata dal D.lgs. 198/2006, ha competenza a livello nazionale e territoriale e tra i compiti, tutti legati alle materie lavoristiche, ha anche quello di promuovere la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità.

Altri *stakeholder* importanti sono anche le parti sociali che, anche in questo caso, ai diversi livelli di governo, nazionale e territoriali, possono farsi portatori delle diverse istanze della componente femminile della forza di lavoro (inoccupazione/disoccupazione/occupazione, segregazione formativa e occupazionale, conciliazione dei tempi di vita), rappresentarle ai diversi tavoli di partenariato e farsi parte attiva nelle relative implementazioni territoriali.

Non da ultimo è da considerare il ruolo che sarà giocato dal ricco mondo dell'associazionismo femminile nel rappresentare, considerata la sua maggiore vicinanza alla società civile, spesso le istanze più innovative che possono provenire dalla componente femminile della popolazione.

Questi diversi *stakeholder*, ognuno per il proprio ruolo e competenza, che sia questo più o meno istituzionale, verranno coinvolti nelle diverse fasi del processo programmatico, dal momento di indirizzo e di definizione delle linee programmatiche, a quello dell'implementazione, a quello del monitoraggio e della sorveglianza, a quello della valutazione.

Sarà anche dirimente coinvolgere delle *expertise* con delle competenze, oltre che sul tema delle pari opportunità di genere, anche di natura più tecnico-metodologica nei processi di monitoraggio e, in particolare, di valutazione al fine di restituire un quadro quanto più realistico di quanto sarà implementato sull'uguaglianza di genere durante la programmazione 2021-2027 in un'ottica di collaborazione con gli altri *stakeholder* e di ricerca costante dei correttivi necessari per rendere le linee di programmazione previste quanto più efficaci ed efficienti possibile.