



*Il Ministro
dell'Economia e delle Finanze*

Roma,

Illustrissimo Presidente,

l'articolo 38-*septies*, comma 3-*bis*, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, prevede che il Ministro dell'economia e delle finanze trasmetta alle Camere una relazione sul bilancio di genere per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche.

Mi prego, pertanto, di trasmettere la relazione sul bilancio di genere 2024, la cui predisposizione è stata coordinata dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con il coinvolgimento delle Amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Analoga comunicazione ho inviato al Presidente del Senato della Repubblica.

Mi è gradita l'occasione per porgere i miei più cordiali saluti.

Giancarlo Giorgetti

On.le Lorenzo FONTANA
Presidente della Camera dei deputati
Palazzo Montecitorio
ROMA



IL BILANCIO DI GENERE

per l'esercizio finanziario 2024

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

2023
2024
2025
2026



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Il bilancio di genere

Conto del bilancio dello Stato 2024

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

INDICE

Introduzione	1
CAPITOLO 1 - Divari relativi all'economia e alla società.....	7
1.1 - Divari di genere nel confronto internazionale.....	7
1.1.1 - Dominio del lavoro	9
1.1.2 - Dominio del denaro.....	11
1.1.3 - Dominio della conoscenza	13
1.1.4 - Dominio del tempo	15
1.1.5 - Dominio del potere.....	16
1.1.6 - Dominio della salute.....	18
1.2 - Il mercato del lavoro	21
1.2.1 - L'impegno orario: il part-time volontario e involontario.....	26
1.2.2 - L'impatto del lavoro familiare non retribuito	28
1.2.3 - Le conseguenze della maternità	28
1.2.4 - L'instabilità e la vulnerabilità occupazionale	31
1.2.5 - Il gender pay gap	33
1.2.6 - La segregazione orizzontale e verticale	34
1.2.7 - La minore partecipazione al mercato del lavoro	34
1.2.8 - Incentivi e sgravi fiscali per superare il divario di genere.....	37
1.2.9 - L'imprenditoria femminile	42
1.3 - La conciliazione tra vita privata e vita professionale	52
1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza	70
1.4.1 - La povertà in Italia.....	70
1.4.2 - La tutela del lavoro.....	78
1.4.3 - La previdenza pubblica	80
1.4.4 - La previdenza complementare	90
1.4.5 - I dati INAIL sulla sicurezza e sulle malattie professionali.....	96
1.5 - Istruzione e analisi delle differenze di genere	103
1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi.....	123
1.7 - Il contrasto alla violenza di genere	137
1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza.....	157
1.8.1 - Quadro generale	157
1.8.2 - Ricorso ai servizi ospedalieri.....	169
1.8.3 - Il personale del Servizio Sanitario Nazionale	174
1.8.4 - Salute mentale	175
1.8.5 - Le tossicodipendenze	191
1.9 - Bilancio di genere e Gender Flagship: l'esperienza italiana	210
1.9.1 - Iniziative di confronto e rafforzamento delle capacità delle amministrazioni centrali.....	212
1.9.2 - Lo scambio di buone prassi tra paesi europei	213

CAPITOLO 2 - Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato 217

2.1 - L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri.....	217
2.2 - Analisi delle politiche del personale delle amministrazioni per incidere sui divari di genere	231
2.2.1 - Part-time ed esigenze di cura dei figli.....	231
2.2.2 - Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi.....	240
2.2.3 - Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working, telelavoro e altre forme di lavoro a distanza).....	245
2.2.4 - Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro	258
2.2.5 - Iniziative di formazione alla cultura di genere.....	267
2.2.6 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	274

CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2024 287

3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella Legge di bilancio per il 2024	287
3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2024.....	290
3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2025	295
3.4 - Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2024	296
3.5 - Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere	299

CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere 305

4.1 - Analisi delle principali politiche tributarie	306
4.2 - L'evoluzione dei redditi di donne e uomini (2019-2023): evidenze sulla base dei dati delle dichiarazioni fiscali	307
4.3 - Le agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere	312
4.4 - Dinamiche demografiche e gender gap	313

CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere 319

5.1 - Metodologia generale.....	319
5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere	324
5.2.1 - Spese delle Amministrazioni centrali al netto delle spese per il personale	324
5.2.2 - Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato	340
5.3 - Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere	352
5.3.1 - Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere.....	352
5.3.2 - Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio	359
5.3.3 - Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi..	362

5.3.4 - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	365
5.3.5 - Interventi sensibili al genere, ossia che hanno o che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne	409
5.3.6 - Nuovi Interventi classificati come da approfondire (0*)	428
5.4 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi	430
5.4.1 - L'uguaglianza di genere e la cooperazione allo sviluppo	431
5.4.2 - Strumenti operativi: traduzione e condivisione	432
5.4.3 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi. Dati di sintesi	432
5.4.4 - Dettaglio degli interventi deliberati nel 2024 - Iniziative a dono miranti all'uguaglianza di genere	436
5.4.5 - Iniziative a dono con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere ..	442
5.4.6 - La violenza di genere e i diritti di donne, ragazze e bambine	446
5.4.7 - Interventi di credito misto a dono	447
5.4.8 - Progetti realizzati dalle organizzazioni della società civile	447
5.4.9 - Interventi di cooperazione delegata affidati dall'UE all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS)	448
5.4.10 - Prevenzione e contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (PSEAH)	449
5.4.11 - Valorizzazione degli interventi finanziati e dei risultati raggiunti per l'uguaglianza di genere	450
5.4.12 - Formazione sull'uguaglianza di genere	452
5.5 - La parità di genere nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	456
5.5.1 - Introduzione	456
5.5.2 - Sostegno e creazione di imprese femminili (M5C1 - I1.2)	457
5.5.3 - Sistema nazionale di certificazione della parità di genere (M5C1 - I1.3)	459
5.5.4 - Asili nido e servizi per l'infanzia (M4C1 - I1.1)	461
5.5.5 - Uomini e donne che partecipano a un percorso di istruzione o formazione del PNRR	463
5.5.6 - Ricercatori e ricercatrici che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno PNRR	464
5.5.7 - Giovani e giovane di età compresa tra i 15 e i 29 anni che ricevono sostegno dal PNRR	464

INDICE DELLE TAVOLE E DELLE FIGURE

Introduzione

Tavola A.1 Indicatori per area tematica presenti nel Bilancio di genere 2016-2024.	4
---	---

CAPITOLO 1 - Divari relativi all'economia e alla società

Figura 1.1.1 Percorso di convergenza del GEI per i Paesi di UE-27, anni 2010-2025.....	8
Figura 1.1.2 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anni 2010-2025.	9
Figura 1.1.1.1 Indice GEI Lavoro – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.	10
Figura 1.1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere (Valori percentuali). Indice 2025.	11
Figura 1.1.2.1 Indice GEI Denaro – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.	11
Figura 1.1.2.2a Indicatori EIGE nel dominio del denaro per genere, (reddito e rischio di povertà). Indice 2025.....	12
Figura 1.1.2.2b Dominio del denaro: divario pensionistico per genere. Indice 2025.....	13
Figura 1.1.3.1 Indice GEI Conoscenza – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.	13
Figura 1.1.3.2 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Indice 2025.	14
Figura 1.1.4.1 Indice GEI Tempo – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.	15
Figura 1.1.4.2 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Indice 2025.	16
Figura 1.1.5.1 Indice GEI Potere – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.....	17
Figura 1.1.5.2 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Indice 2025.	18
Figura 1.1.6.1 Indice GEI Salute – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.	18
Figura 1.1.6.2 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere (Valori percentuali). Indice 2025.....	19
Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2024, Italia e UE-27.....	23
Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2010, 2021, 2022, 2023 e 2024, Italia.....	23
Figura 1.2.3 Occupati sovraistruiti tra i laureati (25-64 anni). Anni 2018-2024.	23
Figura 1.2.4 Donne occupate sovraistruite tra le laureate (25-64 anni) per classe di età. Anni 2018-2024, Italia.....	23
Figura 1.2.5 Occupati sovraistruiti tra i laureati (25-64 anni), per genere e ripartizione territoriale. Anni 2021 e 2024.	24
Figura 1.2.6. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2024, Italia e UE-27.....	24
Figura 1.2.7. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2024. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2014.	25
Figura 1.2.1.1 Numero delle donne occupate full-time e part-time. Migliaia. Anni 2008-2024, Italia.	27

Figura 1.2.1.2 Tasso di <i>part time</i> involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2012-2024, Italia.....	27
Figura 1.2.1.3 Tasso di <i>part time</i> involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2021 e 2024, Italia e UE-27.....	27
Figura 1.2.3.1 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per classi di età. Anni 2018-2024, Italia.	30
Figura 1.2.3.2 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per ripartizione territoriale. Anni 2018-2024, Italia.	30
Figura 1.2.4.1 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2016 e 2024.	32
Figura 1.2.4.2a Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008 - 2024.....	32
Figura 1.2.4.2b Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008 - 2024.	32
Figura 1.2.4.3 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2018-2024, Italia. .	33
Figura 1.2.4.4 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2018-2024, Italia.....	33
Figura 1.2.4.5 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2019 e 2024. Italia.....	33
Figura 1.2.7.1 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2018-2024, Italia. .	35
Figura 1.2.7.2a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2018-2024, Italia.....	36
Figura 1.2.7.2b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2018-2024 Italia.....	36
Figura 1.2.7.3 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2024, Italia.....	37
Tavola 1.2.8.1 I principali incentivi all'occupazione.....	37
Tavola 1.2.8.2a Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2023 e 2024, Italia. ...	40
Tavola 1.2.8.2b Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2023 e 2024, Italia.....	40
Tavola 1.2.8.2c Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2023 e 2024, Italia.	41
Figura 1.2.9.1 Numero imprese femminili. Anni 2014-2024.	42
Figura 1.2.9.2 Imprese per area geografica, regione e genere. Anno 2024.	43
Figura 1.2.9.3 Imprese femminili per area geografica e regione. Anni 2021, 2022, 2023 e 2024.	43
Figura 1.2.9.4 Imprese femminili per macrosettore economico. Dati in valore assoluto e percentuale sul totale. Anni 2014-2024.	44
Figura 1.2.9.5 Quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, valori percentuali. Anno 2024.	44

Figura 1.2.9.6 Imprese femminili per macroaree geografiche. Anno 2024.	44
Figura 1.2.9.7 Imprese femminili per macroarea, regione e settori di attività economica, valori percentuali. Anno 2024.....	45
Figura 1.2.9.8 Forma giuridica delle imprese femminili, valori percentuali. Anni 2014-2024.	45
Figura 1.2.9.9 Incidenza percentuale di imprese femminili individuali per regioni. Anno 2024. ..	46
Figura 1.2.9.10 Incidenza percentuale di società di capitali per regione. Anno 2024.	46
Figura 1.2.9.11 Imprese femminili per numero di addetti. Anno 2024.	47
Figura 1.2.9.12 Imprese femminili giovanili. Anni 2014-2024.....	47
Figura 1.2.9.13 Distribuzione <i>Start up</i> innovative femminili per regione. Anno 2024.....	48
Figura 1.2.9.14 Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2024 (milioni di euro), Italia.	49
Figura 1.3.1 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2024.	54
Figura 1.3.2 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2024.	55
Figura 1.3.3 Beneficiari dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori e percentuale dei padri che usufruiscono del congedo parentale sul totale dei beneficiari. Anni 2011-2024.....	55
Figura 1.3.4 Indice di asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2009 - 2023.	57
Figura 1.3.5 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. (Valori assoluti). Anni 2011-2024.	58
Figura 1.3.6 Motivazioni indicate per Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. Valori assoluti anno 2024. Variazioni percentuali 2023-2024.	59
Figura 1.3.7 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL, distribuite per numero di figli. Anni 2012-2013-2015-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 e 2024.	60
Figura 1.3.8 Utenze prese in carico da asilo nido e servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età tra 0 e 2 anni. Anni 2008-2023.	61
Figura 1.3.9 Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età compresa tra 0 e 2 anni, per area geografica. Anni 2016 e 2023.	61
Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2023.	62
Figura 1.3.11 Sezioni primavera associate ai diversi tipi di strutture per l'infanzia, per tipologia di gestione. Valori percentuali. Anno scolastico 2021/2022.	63
Figura 1.3.12 Tasso di iscrizione di bambini di età 0-2 anni nei servizi socioeducativi per la prima infanzia, in alcuni Paesi europei. Anno 2022.	64
Figura 1.3.13 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per ripartizione geografica. Anni 2016 e 2023.....	64
Figura 1.3.14 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per regione. Anni 2016 e 2023.....	65
Figura 1.3.15 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2023.	67

Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2023.	67
Figura 1.3.17 Numero di bambini 0-2 anni le cui domande per la fruizione del "bonus asilo nido" sono state accolte. Anni 2018, 2019, 2020, 2022, 2023 e 2024.	68
Figura 1.3.18 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anni 2023 e 2024.	68
Figura 1.3.19 Bambini 0-2 anni richiedenti che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2021-2024.	69
Figura 1.3.20 Importo complessivo limite di spesa, somme impegnate e pagate (in milioni di euro) per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2018-2024.	69
Figura 1.4.1.1 Reddito disponibile equivalente medio prima dei trasferimenti sociali e dopo i trasferimenti sociali, per genere. Anni 2007-2023. Migliaia di euro.	72
Figura 1.4.1.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2007-2023. Valori in percentuale.	73
Figura 1.4.1.3 Tasso di rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2007-2023. Valori in percentuale.	74
Tavola 1.4.1.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2024.	75
Figura 1.4.1.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2023 e 2024.	77
Tavola 1.4.1.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2024.	77
Tavola 1.4.1.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%) - Anni 2008-2024.	78
Tavola 1.4.1.4 Grave deprivazione materiale e sociale (%) - Anni 2021-2024.	78
Figura 1.4.3.1 Divario pensionistico di genere, persone di età superiore a 65 anni (%). Anni 2019-2024.	80
Figura 1.4.3.2 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro ed età "ordinaria" pensionabile nel 2024 nel Paese di riferimento.	82
Figura 1.4.3.3 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere nel 2024.	82
Tavola 1.4.3.1 Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2023.	83
Figura 1.4.3.4 Differenza importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità di pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2023.	83
Figura 1.4.3.5 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole pensioni di vecchiaia e anzianità per classe di importo mensile. Anno 2023.	84
Figura 1.4.3.6 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità, per macroarea territoriale e per classe di importo mensile. Anno 2023.	85
Tavola 1.4.3.2 Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2023, ripartiti per tipologia di gestione. Anno 2024.	87

Tavola 1.4.3.3 Numero delle domande accolte per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2023, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.....	87
Tavola 1.4.3.4 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione – e con requisiti maturati al 31 dicembre 2023.	88
Tavola 1.4.3.5 Numero di domande accolte per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e successive proroghe ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.	88
Tavola 1.4.3.6 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna”, e importo medio, a seguito delle modifiche ai requisiti per l’accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto-legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2024 - Periodo di riferimento 2019-2024.....	89
Tavola 1.4.3.7 Numero di domande pervenute, accolte, respinte e giacenti per “opzione donna” a seguito delle modifiche ai requisiti per l’accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto-legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2024, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.....	89
Tavola 1.4.3.8 Numero di beneficiari di ape sociale ripartiti per anno di accoglimento e per genere. Anni 2018-2024.....	90
Tavola 1.4.3.9 Numero di domande accolte per l’agevolazione APE sociale relativa alle donne madri ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia requisito.....	90
Tavola 1.4.4.1 La previdenza complementare in Italia nel 2024 – Dati di sintesi.....	92
Figura 1.4.4.1 Distribuzione degli iscritti per classi di età e genere per i fondi pensionistici complementari in Italia nel 2024 – valori percentuali.	93
Tavola 1.4.4.2 Forme pensionistiche complementari per tipologia di fondo pensione e per genere - valore assoluto - Anni 2018-2024.....	94
Tavola 1.4.4.3 Forme pensionistiche complementari - contributo medio per tipologia di fondo pensione in euro - Anni 2018-2024.....	94
Figura 1.4.4.2 Distribuzione del contributo medio e della posizione individuale media per classi di età e genere nel 2024 – valori percentuali.	95
Tavola 1.4.5.1 Denunce d’infortunio per genere dell’infortunato e modalità di accadimento - Anni di accadimento 2020-2024.	98
Figura 1.4.5.1 Uomini e Donne - Denunce d’infortunio e quota di denunce con esito mortale sul totale di denunce di infortunio - Anni accadimento 2020-2024.....	99
Tavola 1.4.5.2 Denunce d’infortunio con esito mortale per genere dell’infortunato e modalità - Anni di accadimento 2020-2024.	100
Tavola 1.4.5.3 Infortuni accertati positivi per genere dell’infortunato e classe di menomazione - Anni di accadimento 2020-2024.	101
Tavola 1.4.5.4 Denunce di malattie professionali per genere del malato e settore di attività - Anni di protocollo 2020-2024.....	102
Tavola 1.4.5.5 Lavoratori con malattie professionali riconosciute, per genere e classe di menomazione - Anni di protocollo 2020-2024.....	103
Figura 1.5.1 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.....	105

Figura 1.5.2 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	106
Figura 1.5.3 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	106
Figura 1.5.4 Punteggio riportato dalle studentesse italiane di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	106
Figura 1.5.5 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	107
Figura 1.5.6 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	107
Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.....	108
Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.....	108
Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	109
Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.....	109
Figura 1.5.11 Studenti che hanno riferito di essere stati vittime di bullismo almeno alcune volte al mese. Anni 2018 e 2022.....	110
Figura 1.5.12 Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale nella stessa fascia d'età, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024....	111
Figura 1.5.13 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2023/2024.....	112
Figura 1.5.14 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2022/2023 e 2023/2024.....	113
Figura 1.5.15 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2022 e 2023.....	113
Figura 1.5.16 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2012– 2023.....	114
Figura 1.5.17 Laureati nell'area STEM su 1.000 residenti di età compresa tra 20-29 anni, per genere. Anni 2012, 2022 e 2023.....	114
Figura 1.5.18 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2012 – 2023.....	114
Figura 1.5.19 Percentuale di occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche sul totale degli occupati (Lavoratori della conoscenza). Anni 2018, 2021, 2022, 2023 e 2024.....	115
Figura 1.5.20 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.....	115
Figura 1.5.21 Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2019,2020, 2021, 2022, 2023 e 2024. ...	116
Figura 1.5.22 Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario e post-secondario ma non terziario (*) che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.....	116

Figura 1.5.23 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	117
Figura 1.5.24 Giovani che non lavorano e non studiano (<i>Neet</i>) per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	118
Figura 1.5.25 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni), per genere. Anni 2018-2023.	118
Figura 1.5.26 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni), per area geografica. Anni 2018-2023.	118
Figura 1.5.27 Percentuale di persone che usano Internet tutti i giorni, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.	119
Figura 1.5.28 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016, 2019, 2021 e 2023.	119
Figura 1.5.29 a) Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che non parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.	120
Figura 1.5.29 b) Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano una sola lingua oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.	120
Figura 1.5.29 c) Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano due o più lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.	120
Figura 1.5.30 a) Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia. Anno 2020, 2021, 2022 e 2023.	121
Figura 1.5.30 b) Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Unione Europea. Anno 2020, 2021, 2022 e 2023.	122
Figura 1.5.30 c) Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia e Unione Europea. Anno 2023.	123
Figura 1.6.1 Percentuale di donne nei Cda delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.	126
Figura 1.6.2 Percentuale dei membri dei Cda delle più grandi società quotate nella Borsa valori nazionale dei vari paesi europei, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.	127
Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.	127
Figura 1.6.4 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.	128
Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.	128
Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2015, 2018, 2021, 2023 e 2024.	129
Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Anni 2007, 2009, 2014, 2022, 2023, 2024.	130
Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Anni 2007, 2009, 2014, 2022, 2023, 2024.	130
Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006, 2008, 2012, 2013, 2014, 2016 e 2018-2024.	131
Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2013, 2017, 2022, 2023 e 2024.	133

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.....	134
Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.....	135
Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.....	135
Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2024.....	136
Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno un'attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2013, 2022, 2023 e 2024.	137
Figura 1.6.16 Ripartizione territoriale della percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno un'attività di partecipazione civica e politica. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.	137
Figura 1.7.1 Numero delle chiamate valide al 1522. Periodo 2013-2024.....	140
Figura 1.7.2 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2024.	140
Figura 1.7.3 Modalità di conoscenza del 1522 - Anni 2018-2024.....	140
Figura 1.7.4 Chiamate al 1522 relative all'anno 2024 e popolazione residente femminile, valori percentuali per regione di provenienza.....	140
Figura 1.7.5 Orario chiamate da vittime - Anno 2024.....	141
Figura 1.7.6 Chiamate da vittime per giorni della settimana - Anno 2024.	141
Figura 1.7.7 Chiamate da utenti dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2024. (Valori assoluti). ...	141
Figura 1.7.8 Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002-2024.....	142
Figura 1.7.9 Vittime di omicidio per zona geografica e per genere - Anno 2024.	143
Figura 1.7.10 Composizione percentuale di donne e uomini della segnalazione di denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2014-2023.....	144
Figura 1.7.11 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2014-2023.....	145
Figura 1.7.12 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2014-2023.....	145
Figura 1.7.13 Composizione percentuale di donne e uomini della segnalazione di denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per percosse - Anni 2014-2023.	146
Figura 1.7.14 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per percosse - Anni 2014-2023.....	146
Figura 1.7.15 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per percosse - Anni 2014-2023.....	146
Figura 1.7.16 Composizione percentuale di donne e uomini oggetto di segnalazione denunciati/e, arrestati/e dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.	147
Figura 1.7.17 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.	147
Figura 1.7.18 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.	147

Figura 1.7.19 Composizione percentuale di donne e uomini della segnalazione di denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.	148
Figura 1.7.20 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per violenze sessuali - Anni 2014-2023.	148
Figura 1.7.21 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per violenze sessuali - Anni 2014-2023.	148
Figura 1.7.22 Donne: accessi totali e con diagnosi di violenza in Pronto Soccorso. Anni 2017-2024.	149
Figura 1.7.23 Ricoveri totali in regime ordinario di donne e di donne con indicazione di violenza - Anni 2017-2024.	150
Figura 1.7.24 Accessi al pronto soccorso e ricoveri in regime ordinario di donne con indicazione di violenza per 10.000 accessi/ricoveri totali - Anni 2017-2024.	150
Figura 1.7.25 Accessi al pronto soccorso di donne con indicazione di violenza per cittadinanza e classi di età per 10.000 accessi totali - Anni 2023-2024.	151
Figura 1.7.26 Prime 10 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne nella fascia di età <17, 18-49 e 50+ con diagnosi di violenza - Anni 2022-2024.	152
Figura 1.7.27 Prime 10 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne (a) per cittadinanza - Anni 2022-2024.	153
Figura 1.7.28 Numero Centri antiviolenza Anni 2016-2023 e Case rifugio registrati sul territorio italiano Anni 2016-2023.	155
Figura 1.7.29 Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più - Anni 2017-2023.	155
Figura 1.8.1.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2024.	158
Figura 1.8.1.2 Mortalità infantile per genere - decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi. Anni 2006-2022.	158
Figura 1.8.1.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2024.	159
Figura 1.8.1.4 Speranza di vita a 65 anni per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2024.	160
Figura 1.8.1.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2009-2024.	160
Figura 1.8.1.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2024.	161
Figura 1.8.1.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese, per genere. Anni 2008-2024.	161
Tavola 1.8.1.1 Percentuale di persone sottopeso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2024.	162
Figura 1.8.1.8 Proporzione standardizzata di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e verdura sul totale delle persone di 3 anni e più. Anni 2006-2024.	162

Figura 1.8.1.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2008-2024.....	163
Figura 1.8.1.10 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2024.....	163
Figura 1.8.1.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2024.	164
Figura 1.8.1.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2022.	164
Figura 1.8.1.13 Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni). Anni 2016-2024.....	165
Figura 1.8.1.14 Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2024.....	165
Figura 1.8.1.15 Tasso di adesione a test di screening di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2024.....	166
Figura 1.8.1.16 Tasso di adesione a test di screening di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2023.	166
Tavola 1.8.1.2 Nuove diagnosi di HIV <i>late presenter</i> (con CD4 riportato) per genere. Anni 2008-2024.....	167
Figura 1.8.1.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2024.	168
Figura 1.8.1.18 Tassi di mortalità per incidenti stradali standardizzati all'interno della classe di età 15-34, per 10.000 residenti. Anni 2006-2024.....	168
Figura 1.8.1.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2024.....	168
Tavola 1.8.2.1 Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.	169
Tavola 1.8.2.2 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.....	170
Tavola 1.8.2.3 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.....	170
Tavola 1.8.2.4 Tasso di ospedalizzazione per fasce di età e genere (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2023.	171
Tavola 1.8.2.5 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.....	171
Tavola 1.8.2.6 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.....	172
Tavola 1.8.2.7 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2023.....	172
Figura 1.8.2.1 Tasso di ospedalizzazione complessivo e per fasce di età e genere (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2016-2023.	173
Figura 1.8.3.1 Personale del Servizio Sanitario Nazionale - 2010-2024.	174
Figura 1.8.3.2 Personale del Servizio Sanitario Nazionale per genere e variazioni percentuali-Serie storica 2010-2024.	175

Figura 1.8.4.1 Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2023.	177
Tavola 1.8.4.1 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico e genere - tassi per 10.000 abitanti – Anni 2015-2023.....	178
Tavola 1.8.4.2 Prevalenza degli utenti trattati per genere e regione (totale dei gruppi diagnostici) - tassi per 10.000 abitanti. Anni 2015-2023.	179
Tavola 1.8.4.3 Utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per genere e fasce d'età - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.....	180
Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.....	181
Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2023.	186
Tavola 1.8.4.6a Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali per Regione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2018.	188
Tavola 1.8.4.6b Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2019-2023.	188
Figura 1.8.4.2 Differenze tra uomini e donne dei tassi (per 10.000 abitanti) di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per depressione e schizofrenia e psicosi funzionali- Anni 2015-2023.	189
Figura 1.8.4.3 Accessi in pronto soccorso per fascia d'età e genere anni 2019-2023 (mila persone)*.....	190
Figura 1.8.4.4 Accessi in pronto soccorso per gruppo diagnostico e genere anni 2019-2023 (mila persone) *.....	191
Tavola 1.8.5.1 Numero di segnalati per Regione di età maggiore o uguale a 15 anni detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale - Anni 2021-2024 (valore assoluto per regione).	192
Tavola 1.8.5.2 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e classi di età - Anno 2024.	193
Figura 1.8.5.1 Distribuzione percentuale dei segnalati per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e classi di età - Anno 2024.....	193
Tavola 1.8.5.3 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e caratteristiche socio-demografiche - Anno 2024.	194
Figura 1.8.5.2 Percentuale persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e caratteristiche sociodemografiche - Anno 2024....	195
Figura 1.8.5.3 Distribuzione percentuale delle sostanze stupefacenti detenute dalle persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per età e genere - Anno 2023.....	196
Tavola 1.8.5.4 Numero persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per genere e tasso per 100.000 residenti 15-74 anni - Anno 2023.....	198
Figura 1.8.5.4 Percentuale di persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per tre tipologie di sostanza e genere - Anno 2024.....	199
Figura 1.8.5.5 Numero delle persone denunciate per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2024.	199

Figura 1.8.5.6 Vittime di Cyberbullismo - Anno 2024.....	201
Figura 1.8.5.7 Autore di Cyberbullismo - Anno 2024.....	201
Figura 1.8.5.8 Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	202
Figura 1.8.5.9 Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	202
Figura 1.8.5.10 Attività <i>online</i> svolte durante un giorno di scuola: distribuzione per genere. Anno 2024	203
Figura 1.8.5.11 Utilizzo di Internet a rischio per genere ed età - Anno 2024.....	203
Figura 1.8.5.12 Utilizzo di cannabis per genere e per età - Anno 2024.....	205
Figura 1.8.5.13 Frequenza di consumo di cannabis nell'anno per genere - Anno 2024.....	205
Figura 1.8.5.14 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita. Prevalenze per genere ed età - Anno 2024.....	205
Figura 1.8.5.15 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita per tipologia di sostanza e per genere - Anno 2024.....	206
Figura 1.8.5.16 Utilizzo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	206
Figura 1.8.5.17 Frequenza di consumo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	206
Figura 1.8.5.18 Utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	207
Figura 1.8.5.19 Frequenza di utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere - Anno 2024....	207
Figura 1.8.5.20 Utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	207
Figura 1.8.5.21 Frequenza di utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere - Anno 2024.....	208
Figura 1.8.5.22 Utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.....	208
Figura 1.8.5.23 Frequenza di utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere - Anno 2024.....	208
Tavola 1.8.5.5 Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico - Anni 2022-2024.....	209
Tavola 1.8.5.6 Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e tasso per classe di età su 100.000 residenti - Anno 2024.....	209
Figura 1.8.5.24 Numero assoluto di decessi direttamente droga correlati per genere - Serie storica 1999-2023.....	210

CAPITOLO 2 - Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere.....	218
Figura 2.1.2 Personale stabile per genere nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2023.....	219
Figura 2.1.3 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2023.....	220
Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.....	220
Figura 2.1.5a Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri, per genere. Anno 2023.....	221
Figura 2.1.5b Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri del comparto ministeri, per genere. Anno 2023.....	221

Figura 2.1.5c Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri di altri comparti contrattuali, per genere. Anno 2023.	222
Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del turnover per genere.	222
Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.	223
Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.	223
Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.	224
Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia) per Ministero e della PCM per genere, anno 2008.	225
Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.	225
Figura 2.1.12 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.	226
Figura 2.1.13 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere e amministrazione di appartenenza. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.	226
Figura 2.1.14 Incidenza percentuale del personale senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo tra i non dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.	226
Figura 2.1.15a Incidenza percentuale del personale con età inferiore ai 45 anni tra i dirigenti di I fascia, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.	227
Figura 2.1.15b Incidenza percentuale del personale con età superiore a 60 anni tra i dirigenti di I fascia, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.	228
Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri. Anni 2013-2023.	229
Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2023.	229
Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri. Anno 2023.	229
Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro part-time, per genere. Tutti i comparti.	230
Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro part-time per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2023.	230
Figura 2.1.21 Incidenza del lavoro part-time per genere ed amministrazione di appartenenza. Tutti i comparti. Valori percentuali. Anno 2023.	231
Figura 2.2.1.1 <i>Part time</i> - <i>Gap</i> di genere per amministrazione - Anno 2024.	232
Figura 2.2.1.2 <i>Part time</i> – Variazione del <i>gap</i> di genere 2023/2024 per Amministrazione centrale.	233
Figura 2.2.1.3 <i>Part time</i> – Variazione del <i>gap</i> di genere 2015-2024 per amministrazione centrale.	234
Tavola 2.2.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il <i>part time</i> sul totale. Anni 2015 – 2024.	234

Figura 2.2.1.4 Amministrazioni centrali: Numero neo-madri e incidenza percentuale delle neo-madri in part time 2015 -2024.....	235
Tavola 2.2.1.2 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2024.	236
Tavola 2.2.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time. Anni 2015-2024.	238
Tavola 2.2.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 – 2024.	243
Tavola 2.2.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 –2024.	243
Tavola 2.2.2.3 Giorni di assenza per congedi parentali per genere. Anni 2015 –2024.....	244
Tavola 2.2.2.4 Numero medio di giorni medi usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 – 2024.	244
Tavola 2.2.3.1 Dimensione dell'utenza del lavoro agile - Anni 2022-2024.	249
Tavola 2.2.3.2 Istanze lavoro agile da parte del personale per amministrazione - Anno 2024.	250
Tavola 2.2.3.3 Lavoro agile anno 2024 - Modalità di attuazione.	251
Tavola 2.2.3.4 Dimensione dell'utenza del telelavoro domiciliare ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (articolo 41) - Anni 2022-2024 (numero di dipendenti coinvolti).	257
Tavola 2.2.3.5 Dimensione dell'utenza del <i>coworking</i> ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (articolo 41) - Anni 2022-2024 (numero di dipendenti coinvolti).	258
Tavola 2.2.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2024.	263
Tavola 2.2.4.2 Dimensione dell'utenza degli asili nido - Anni 2022-2024 (numero dipendenti serviti).	264
Tavola 2.2.4.3 Dimensione dell'utenza dei centri estivi (numero dipendenti serviti) - Anni 2022-2024.	265
Tavola 2.2.4.4 Dimensione dell'utenza dei <i>voucher</i> di conciliazione - Anni 2022-2024.	266
Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2024.	270
Tavola 2.2.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).	282

CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2024

Figura 3.6.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2024, secondo l'ambito <i>di intervento</i>	301
Figura 3.6.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2024, secondo la <i>modalità di intervento</i>	301
Figura 3.6.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2024, secondo gli <i>effetti sul bilancio</i>	301
Figura 3.6.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2024, secondo l'ambito di intervento.	302

Figura 3.6.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2024, secondo la <i>modalità di intervento</i> .	302
Figura 3.6.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2024, secondo gli <i>effetti sul bilancio</i> .	302
Figura 3.6.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2024, secondo l'ambito di intervento.	303

CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Consuntivo 2024: accertamenti. Miliardi di euro.	307
Tavola 4.2.1 Contribuenti per sesso e anno di imposta (valori espressi in euro).	308
Tavola 4.2.2 Reddito complessivo al netto della cedolare secca (valori espressi in euro).	309
Tavola 4.2.3 Reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e imposta netta per sesso e per classi di reddito complessivo in euro. Anno d'imposta 2023.	309
Figura 4.2.1 Distribuzione dei contribuenti (in per cento sul totale di genere) per classi di reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere. Anno d'imposta 2023.	310
Tavola 4.2.4 Distribuzione dei redditi per tipologia e genere. Anno d'imposta 2023.	311
Tavola 4.2.5 Distribuzione dei redditi e dell'imposta netta per territorio e genere. Anno d'imposta 2023.	311
Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili.	313
Tavola 4.4.1 Distribuzione per classi di età* dei contribuenti IRPEF (anni di imposta 2004-2013-2023).	313
Tavola 4.4.2 Quota di reddito complessivo dichiarato dalle donne (anni di imposta 2004-2023).	314
Tavola 4.4.3 Reddito complessivo medio dichiarato IRPEF a prezzi 2023 e <i>Gender Gap</i> (anni d'imposta 2004 – 2013 – 2023).	315
Figura 4.4.1 <i>Gender gap</i> per gli anni d'imposta 2004, 2013 e 2023.	316
Figura 4.4.2 <i>Gender Gap</i> disaggregato per Regione (anno d'imposta 2023).	317

CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere

Figura 5.1.1 Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere a livello di piano gestionale.	321
Figura 5.2.1.1 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	325
Tavola 5.2.1.1 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Esercizio 2024. Milioni di euro e percentuali.	325
Tavola 5.2.1.2 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2023 e 2024. Milioni di euro e percentuali.	326
Figura 5.2.1.2 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale), per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	332
Figura 5.2.1.3 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	333

Figura 5.2.1.4 Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	334
Figura 5.2.1.5 Impegnato a rendiconto 2024 per Ministero e classificazione di genere (al netto delle spese per il personale).	335
Figura 5.2.1.6 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale), per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	336
Figura 5.2.1.7 Totale delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	336
Figura 5.2.1.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	337
Figura 5.2.1.9 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale) per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	339
Figura 5.2.1.10 Totale delle spese sensibili al genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	340
Figura 5.2.2.1 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.	342
Figura 5.2.2.2 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024.	343
Tavola 5.2.1a Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale), per titolo e categoria economica. Esercizio 2024. Milioni di euro e percentuali.	344
Tavola 5.2.1b Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.	345
Tavola 5.2.1c Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche per Ministero. Esercizio 2024. Milioni di euro e percentuali.	346
Tavola 5.2.1d Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.	347
Tavola 5.2.1e Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.	348
Tavola 5.2.1f Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023 e 2024. Milioni di euro.	349
Tavola 5.2.2a Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.	350
Tavola 5.2.2b Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.	351
Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2024.	357

Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2024 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.	369
Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.	389
Tavola 5.3.5.1 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.	413
Tavola 5.3.5.1.a) Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 classificati in bilancio come "sensibili" al genere (Uffici periferici).	414
Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.	421
Figura 5.4.3.1 Progetti di cooperazione destinati specificatamente all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2024 – Incidenza percentuale per settori di intervento	433
Figura 5.4.3.2 Paesi beneficiari dei nuovi interventi deliberati con obiettivo principale l'uguaglianza di genere - Anno 2024 (milioni di euro)	434
Figura 5.4.3.3 Progetti di cooperazione di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2024 – Incidenza percentuale per settori di intervento.	434
Figura 5.4.3.4 Paesi beneficiari dei Progetti di cooperazione di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere - Anno 2024 (milioni di euro).	435
Tavola 5.4.1 Progetti umanitari OSC con componenti destinate all'uguaglianza di genere avviati nel corso del 2024	453
Tavola 5.5.2.1 Imprese femminili sostenute, finanziamento PNRR e totale per strumento, a fine 2024 (importi in milioni di euro).	458
Figura 5.5.2.1 Imprese beneficiarie di sostegno per l'imprenditoria femminile e investimento medio per regione a fine 2024.	458
Figura 5.5.3.1 Imprese destinatarie dei contributi per assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione di genere, per settore di attività a fine 2024.	460
Figura 5.5.3.2 Imprese beneficiarie di interventi di accompagnamento e assistenza nel processo di certificazione della parità di genere a fine 2024, per regione e in relazione al numero di imprese attive sul territorio nel 2022.	460
Figura 5.5.3.3 Imprese certificate UNI/PdR 125, per regione e in relazione al numero di imprese attive sul territorio nel 2022.	461
Tavola 5.5.4.1 Finanziamenti per la costruzione, la riqualificazione e la messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia e numero di posti programmati, per regione.	462
Tavola 5.5.4.2 Interventi per asili nido, per classe di popolazione del Comune.	462
Figura 5.5.5.1 Uomini e donne partecipanti a un percorso di istruzione o formazione del PNRR a fine 2024.	463
Figura 5.5.6.1 Ricercatori e ricercatrici che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno PNRR, a fine 2024.	464
Figura 5.5.7.1 Giovani e giovane di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a fine 2024.	465

Introduzione

Il **bilancio di genere** è uno strumento finalizzato a garantire una **maggiore trasparenza** nella **destinazione delle risorse di bilancio**, con riferimento **al loro diverso impatto su donne e uomini**. Le decisioni di bilancio, infatti, producono effetti differenziati in base al genere non solo nell'ambito di politiche dedicate specificatamente alla parità, ma, più in generale, ogni qualvolta si considerano le diverse situazioni socioeconomiche, i bisogni individuali e i comportamenti sociali. Le modalità attraverso cui donne e uomini sono soggetti all'imposizione fiscale e fruiscono dei beni e servizi pubblici possono pertanto risultare differenziate, anche in presenza di interventi universalistici. Tenerne conto nel processo di bilancio offre l'opportunità di adottare decisioni più efficaci ed efficienti rispetto alle ricadute sociali ed economiche sui cittadini e le cittadine.

L'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere ha assunto, negli ultimi anni, una rilevanza crescente, divenendo ancora più rilevante a seguito delle crisi internazionali - prima quella sanitaria e poi geopolitica, che si sono succedute a partire dal 2020 – e delle importanti ripercussioni economiche e sociali che hanno avuto sull'intera popolazione, ma con un ulteriore ampliamento dei divari di genere già esistenti.

Anche in risposta alle nuove esigenze conoscitive e alla necessità di introdurre una cultura della valutazione delle politiche pubbliche, al fine di coglierne l'impatto dovendo i bilanci pubblici muoversi entro vincoli di spesa nazionali e sovranazionali, il bilancio di genere ha conosciuto negli ultimi anni una crescente diffusione ed è stato sperimentato e adottato da numerosi Paesi. In ambito internazionale, il bilancio di genere è stato sviluppato in 84 paesi nel mondo¹ e nel 61% dei paesi OCSE², mentre a livello europeo 17 Stati membri su ventisette lo hanno già implementato o hanno sperimentazioni in corso. Nello stesso contesto si inserisce anche l'iniziativa della Commissione europea, che dal 2021 al 2024 anni ha avviato un processo di rendicontazione di genere riferito al corrente *Multiannual Financial Framework*³.

L'esigenza di rafforzare il quadro conoscitivo in materia di parità di genere non ha riguardato solo il livello internazionale, ma ha interessato in modo significativo anche il livello territoriale. In Italia, infatti, si ha notizia di quasi duecento esperienze di bilancio di genere tra Regioni, Province e Comuni, alle quali si affianca l'adozione pressoché generalizzata di tale strumento da parte delle università.

A livello nazionale, il bilancio di genere è stato **introdotto in Italia nel 2016** in via sperimentale dall'articolo 38-*septies* della legge 196 del 2009, proponendo quindi, attraverso informazioni contabili e numerosi indicatori statistici, una serie di strumenti per valutare il diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. La prima edizione del bilancio di genere è stata condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016, proseguendo poi negli anni successivi per arrivare infine, oggi, alla presente nona edizione.

¹ IMF (2015) International Monetary Fund, Gender Budgeting Indicator https://www.imf.org/external/datamapper/GRB_dummy@GD/gbtier_1/gbtier_2/gb_othersource.

² OECD (2023), Gender Budgeting in OECD Countries, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/07/gender-budgeting-in-oecd-countries-2023_d04134bb/647d546b-en.pdf?utm.

³ European Commission, Gender Equality Mainstreaming, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_en.

Pur mantenendo un carattere ancora sperimentale, il bilancio di genere è stato ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n.116 del 2018 (correttivo del decreto legislativo n. 90 del 2016). Anche tenendo conto degli elementi emersi nel confronto con le Commissioni competenti del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, è stata rilevata la necessità di allineare il bilancio di genere agli obiettivi di parità con l'analisi dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES). Alcuni di questi, infatti, sono stati inclusi nel ciclo di bilancio⁴ a partire dal Documento di economia e finanza (DEF) del 2017⁵, per integrare le dimensioni strettamente economiche (come il PIL) nella fase di programmazione economico-finanziaria delle politiche pubbliche.

Il percorso volto a collocare il bilancio di genere dello Stato all'interno di un quadro strategico di obiettivi può, inoltre, beneficiare della Strategia nazionale per la parità di genere⁶ 2021-2026, il cui obiettivo è definito in termini di miglioramento del punteggio del *Gender Equality Index*, elaborato dall'EIGE di 5 punti entro il 2026, contando sul miglioramento del contesto in 5 ambiti prioritari (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere) per ciascuno dei quali gli indicatori e i relativi *target* di fine periodo definiscono gli effetti auspicati. In tale prospettiva il bilancio di genere dello Stato, come evidenziato nel documento, mette a disposizione un'ampia gamma di indicatori utili al monitoraggio della stessa Strategia a cui attingere per verificarne l'efficacia.

L'inserimento del bilancio di genere nell'ambito di un quadro strategico orientato alla riduzione dei divari di genere è, inoltre, sostenuto dalla riforma PNRR⁷ 1.13-milestone M1C1-110, attuata a partire dalla legge di bilancio 2024-2026, che ha proposto per la prima volta il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Le evidenze contabili del bilancio di genere sono state così associate ai cinque pilastri⁸ su cui vengono declinati tali Obiettivi: Persone, Prosperità, Pianeta, Pace, *Partnership*. Trattandosi di bilancio di previsione, sarà possibile, grazie a questa riforma, migliorare sensibilmente l'efficacia delle politiche pubbliche in termini di *mainstreaming* di genere, potendo intervenire preventivamente sulle scelte di ripartizione delle risorse.

Dal punto di vista **metodologico**, si fa sempre riferimento alle **indicazioni** contenute nel **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri** del 16 giugno 2017, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze⁹, **integrate** attraverso l'esplicitazione di criteri più dettagliati, definiti con le successive **circolari annuali** sul bilancio di genere della Ragioneria generale dello Stato¹⁰.

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

⁵ L'introduzione degli indicatori BES è stata prevista nella recente riforma del bilancio, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016.

⁶ Nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, a differenza della Strategia europea sulla parità di genere 2020-2025, non viene affrontato l'ambito della violenza di genere sul quale è focalizzato "*Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne per il periodo 2021-2023*" <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/violenza-di-genere/piano-strategico-nazionale-sulla-violenza-maschile-contro-le-donne-2021-2023/> Cfr. il paragrafo 1.7 "Il contrasto alla violenza di genere" di questa relazione. Per il 2024, il percorso programmato con il "*Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023*" - che restava in vigore fino al 2023 - è stato prorogato in attesa dell'adozione del nuovo piano 2025-2027 che è in fase di elaborazione, e attualmente in fase conclusiva, da parte del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

⁷ La riforma PNRR 1.13, Milestone M1C1-110 ha previsto, a partire dalla legge di bilancio per il 2024 la presentazione al Parlamento di un documento informativo con la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato che promuovono l'uguaglianza di genere e delle spese ambientali in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile. La riforma è stata attuata con il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (DL PNRR *ter*), in particolare con l'articolo 51-bis (Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale) convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023 n. 41.

⁸ Dal punto di vista tecnico, questo progresso è stato ottenuto attraverso l'associazione di un pilastro prevalente ad ogni piano gestionale, risolvendo in questo modo il contesto multidimensionale richiesto dalla riforma.

⁹ Il DPCM del 16 giugno 2017 recante "Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali" cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg>.

¹⁰ Da ultimo, la Circolare del 4 giugno 2025 n. 16 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2024" https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/news/Ispektorati/2025/news_04_giugno_2025/.

La presente Relazione si articola in **diversi capitoli**. Il primo propone un'analisi dei **principali divari di genere nell'economia e nella società**, il secondo si concentra sui **divari di genere** esistenti nell'ambito del **personale delle amministrazioni** centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei ministri. Una **disamina della specifica normativa** introdotta nel **2024** per promuovere le pari opportunità, o agire su alcune disuguaglianze note, è presentata poi nel terzo capitolo, nel quale sono esaminate le misure adottate nel corso dell'anno assieme all'eventuale finanziamento in bilancio. Il quarto capitolo illustra le questioni riguardanti **gli effetti del prelievo fiscale sul genere** e propone l'analisi delle agevolazioni che mirano a ridurre le disuguaglianze di genere. Il quinto capitolo espone una **riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato** per l'esercizio **2024** secondo una **prospettiva di genere**, unitamente a una sintesi delle risultanze delle **attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni**. Nel riesame delle spese una parte importante è rappresentata dalla descrizione delle azioni intraprese dalle Amministrazioni per ridurre il divario di genere sia attraverso gli interventi settoriali di propria competenza, sia mediante le politiche relative alla gestione del proprio personale.

Costituiscono, infine, parte integrante della Relazione alcune **appendici** che riguardano, in particolare, la rassegna delle disposizioni volte alla riduzione di divari di genere adottate in Italia dal secondo dopoguerra a oggi, le risposte delle amministrazioni ai questionari relativi alle politiche del personale e a quelle settoriali in una chiave di genere e infine l'appendice statistica contenente gli indicatori e infine l'appendice contenente alcuni approfondimenti tematici. Il materiale è disponibile sul sito della Ragioneria generale dello Stato¹¹, unitamente a tavole e basi dati scaricabili in formato elaborabile. Alcune rappresentazioni vengono inoltre diffuse anche tramite la *App* del Bilancio Aperto¹².

In particolare, nella lettura dei divari di genere, la Relazione mette a disposizione un ampio insieme di **indicatori** volti a evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di donne e uomini rispetto a molteplici fenomeni di natura socioeconomica. Tali indicatori sono articolati secondo i seguenti ambiti di intervento:

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

Gli indicatori analizzati sono aggiornati annualmente e sono disponibili anche in formato elaborabile nell'Appendice III, allegata alla Relazione al Parlamento. Per ogni ambito viene effettuata una disamina delle evidenze più recenti, ricorrendo al confronto con gli altri Paesi europei o ad approfondimenti per macroarea territoriale o per classi di età della popolazione.

Nel corso degli anni, il sistema di indicatori è stato oggetto di modifiche, in base alla disponibilità dei dati e alla frequenza nell'aggiornamento degli stessi, ma soprattutto ha registrato un notevole ampliamento anche grazie al supporto degli esperti di settore. Dai 39

¹¹ La documentazione è disponibile sulla pagina dedicata del sito RGS <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/>.

¹² Per istruzioni sull'uso, cfr. <http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html>.

indicatori inseriti nella Relazione al Parlamento 2016 si è passati a 107 indicatori nel 2017, per arrivare agli attuali **184** nel 2024 (**Tavola A.1**)¹³.

Tavola A.1 Indicatori per area tematica presenti nel Bilancio di genere 2016-2024.

Ambiti	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mercato del lavoro	7	10	12	12	12	21	21	21	21
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	4	9	12	14	14	23	23	23	23
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	3	15	13	15	15	21	25	28	28
Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	5	23	24	24	25	26	26	26	27
Partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi	6	14	17	17	17	20	20	20	20
Contrasto alla violenza di genere	3	21	25	25	25	25	25	25	25
Salute, stile di vita e sicurezza	11	15	20	21	20	37	40	40	40
Totale indicatori	39	107	123	128	128	173	180	183	184

Il sensibile incremento nel numero di indicatori, nel corso del tempo, è dovuto anche all'inserimento di alcuni indicatori delle dimensioni del benessere equo e sostenibile (BES) individuati dall'Istat¹⁴.

Come già rilevato nelle precedenti relazioni, continua, anche nel 2024, il processo di approfondimento, il quale si è ulteriormente consolidato con l'introduzione di approfondimenti tematici **elaborati** dalle numerose **istituzioni** che hanno **collaborato**¹⁵ e raccolti all'interno dell'Appendice IV di questa Relazione; inoltre, alcuni argomenti, presentati negli approfondimenti tematici in precedenti edizioni, sono poi divenuti, grazie ai successivi aggiornamenti di dati e analisi, parte integrante dei contenuti della Relazione.

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

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

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

¹³ Per l'analisi dei fenomeni considerati nel bilancio di genere possono, inoltre, essere presi in considerazione ulteriori indicatori che forniscono spunti di riflessione o dettagli utili, ma che non sono riportati nella ricognizione in **Tavola A.1** in ragione della discontinuità del loro utilizzo oppure perché non sono oggetto di un aggiornamento periodico.

¹⁴ Istat annualmente pubblica un Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia. Gli indicatori BES analizzati sono raggruppati nei seguenti domini tematici: 1. Salute; 2. Istruzione e formazione; 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita; 4. Benessere economico; 5. Relazioni sociali; 6. Politica e istituzioni; 7. Sicurezza; 8. Benessere soggettivo; 9. Paesaggio e patrimonio culturale; 10. Ambiente; 11. Innovazione, ricerca e creatività; 12. Qualità dei servizi. Cfr. <https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-bes-2024-il-benessere-equo-e-sostenibile-in-italia/>. Nella Relazione sul bilancio di genere sono stati infatti adottati sei indicatori selezionati tra i 12 già inseriti nel Documento di finanza pubblica (ex DEF), ai quali ne sono stati aggiunti altri 23, indicati genericamente come "BES".

¹⁵ Si rimanda all'Appendice IV di questa Relazione per l'elenco degli approfondimenti tematici sviluppati.

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

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

- a) il Dipartimento delle finanze del Ministero dell'economia e delle finanze, per l'analisi dell'impatto delle politiche delle entrate;
- b) il Dipartimento degli affari generali del Ministero dell'economia e delle finanze per tutte le amministrazioni centrali, per i dati relativi ai pagamenti delle retribuzioni del personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato;
- c) l'Ispettorato per l'ordinamento del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS), per la banca dati del personale delle amministrazioni centrali dello Stato;
- d) i singoli centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato (incluse le eventuali articolazioni periferiche) e la Presidenza del Consiglio dei ministri, quali soggetti attivi degli interventi finanziati tramite il bilancio dello Stato.

Per assicurare un monitoraggio dei principali divari di genere e disporre di approfondimenti qualificati per gli approfondimenti tematici, la Ragioneria generale dello Stato si è avvalsa, inoltre, della proficua collaborazione di istituzioni quali il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), l'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro (INAIL), l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'Istituto superiore di sanità (ISS), l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Unioncamere, nonché del Ministero dell'interno, del Ministero della salute, del Ministero dell'istruzione e del merito, del Ministero dell'università e della ricerca, del Dipartimento delle pari opportunità e del Dipartimento delle politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri.

CAPITOLO 1 - Divari relativi all'economia e alla società

In questo capitolo si approfondiscono i divari di genere in diversi contesti, quali il mercato del lavoro, la conciliazione tra la vita privata e quella professionale e la partecipazione ai processi decisionali, politici e amministrativi. Si tratta di ambiti nei quali la componente economica, generalmente associata a una maggiore disponibilità reddituale, prevale nel definire il divario.

Nell'ambito dell'istruzione, infine, si osserva un divario di genere opposto nel fenomeno dell'abbandono precoce degli studi che riguarda soprattutto i ragazzi.

1.1 - Divari di genere nel confronto internazionale

La definizione di strumenti per misurare i divari di genere, anche in relazione ai territori e all'evoluzione nel tempo, ha coinvolto negli anni numerosi soggetti a livello internazionale¹⁶. Alla pari di altri fenomeni complessi, a livello europeo è stata definita una misura comune per la parità di genere, espressa attraverso un indice composito, che sintetizza una serie di indicatori elementari riferiti a vari domini del benessere.

Il nuovo indice di uguaglianza di genere dell'EIGE, pubblicato a dicembre 2025, mostra l'Italia alla 12-esima posizione della graduatoria europea, con un miglioramento di tredici posizioni rispetto ai valori del 2010.

L'indice di uguaglianza di genere (GEI: *Gender Equality Index*)¹⁷, prodotto dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*)¹⁸, viene utilizzato per misurare lo stato dell'arte e monitorare i progressi raggiunti nell'uguaglianza fra donne e uomini nell'Unione europea nel suo complesso e nei singoli Paesi membri. È stato rivisto nel corso del 2025 e, pur mantenendo l'articolazione nei sei domini (**lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute**) ciascuno dei quali, a sua volta, è composto da due o tre sottodomini descritti da 27¹⁹ indicatori, prevede anche altri due domini, **violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali**²⁰ che non fanno parte dell'Indice principale per la loro diversa natura concettuale e metodologica. A ogni dominio e sottodominio è associato un punteggio, compreso tra 0 e 100²¹, al crescere del quale migliora la situazione in termini di assenza di disuguaglianze di genere (un punteggio di 100 significherebbe che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini). Gli

¹⁶ Per approfondimenti è possibile consultare il link <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>.

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

Il nuovo indice 2025 non considera più il Regno Unito, a seguito della *Brexit* con l'uscita dalla UE-27, anche per gli anni ricostruiti (2010, 2015, 2020).

¹⁸ EIGE, *Gender Equality Index 2025* Link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>.

¹⁹ Nella Relazione *Gender Equality Index 2025* il numero degli indicatori è passato da 31 a 27. "Per garantire la comparabilità nel tempo, i dati della precedente edizione sono stati ricalcolati utilizzando la metodologia aggiornata, generando una singola serie temporale. La precedente serie è stata interrotta e non verrà più aggiornata. Di conseguenza, i valori all'interno della nuova serie (ad esempio 2025 rispetto al 2020 ricalcolato) sono direttamente comparabili, mentre i confronti con punteggi e classifiche pubblicate secondo la vecchia metodologia non sono validi". Fonte: *Gender Equality Index 2025* Pag. 19.

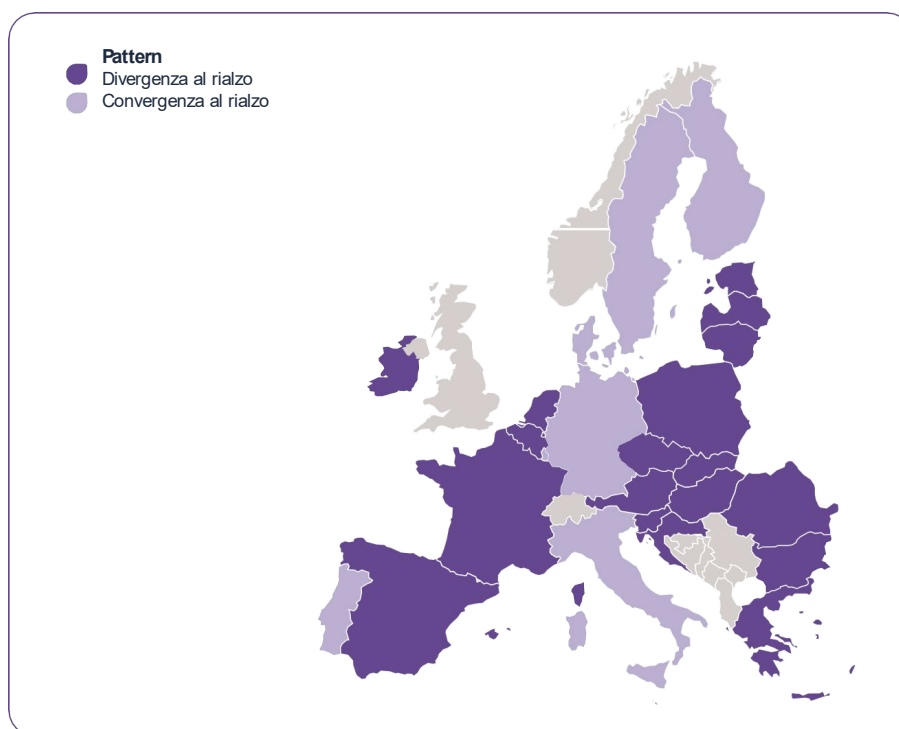
²⁰ Il dominio delle disuguaglianze intersezionali rappresenta un approfondimento concettuale in quanto riconosce che la disuguaglianza di genere non colpisce tutte le donne e tutti gli uomini allo stesso modo. L'interazione tra genere e altre caratteristiche, come età, origine etnica, condizione familiare, disabilità, status di migrante e livello di istruzione, determina esperienze ed esiti differenti. Adottare questo approccio consente all'Indice di cogliere le molteplici forme interconnesse di svantaggio, offrendo un quadro della disuguaglianza di genere più accurato.

²¹ La Relazione *Gender Equality Index 2025* ha introdotto una nuova scala di valori da 0 a 100.

indicatori considerati nell'Indice 2025 sono prevalentemente riferiti al 2024 ma, laddove questi non siano disponibili sono stati considerati i più recenti²² dati disponibili.

La presentazione del nuovo indice GEI 2025, unitamente alla ricostruzione dei tre indici quinquennali precedenti con la medesima metodologia, permette, dunque, di evidenziare l'evoluzione dell'indice stesso per tutti gli Stati membri della UE; si individuano in questo modo due gruppi: un gruppo più ristretto di paesi, di cui fa parte l'Italia, che mostrano una crescita dei rispettivi GEI nazionali convergenti verso il GEI europeo; un secondo gruppo più ampio i cui GEI nazionali stanno migliorando ma per cui le disuguaglianze con il GEI europeo si stanno ampliando (**Figura 1.1.1**).

Figura 1.1.1 Percorso di convergenza del GEI per i Paesi di UE-27, anni 2010-2025.



Fonte: EIGE – Gender Equality Index 2025 – Sharper data for a changing world.

I cambiamenti legati al raggiungimento della parità di genere sono molto lenti, come succede generalmente con tutti i fenomeni che implicano mutazioni nel sistema economico, politico e sociale. È, quindi, utile il confronto dei dati per intervalli temporali significativamente ampi.

Confrontando i valori dell'indice GEI 2025 con quelli del 2010, 2015 e 2020²³ si osservano progressi sia a livello europeo sia italiano. Nella classifica dei paesi membri l'**Italia** raggiunge infatti il **12-esimo posto**, con un punteggio pari a **61,9** punti rispetto a una **media europea di 63,4**. I punteggi relativi ai domini e ai sottodomini della salute e del potere sono gli unici non inferiori alla media UE. **L'Italia è, comunque, il Paese che dal 2010 ha conseguito i maggiori progressi**,

²² I dati inclusi nell'indice e non disponibili per il 2024 sono quelli relativi al dominio del **Lavoro** con il Tasso di occupazione a tempo pieno (dato 2023), al dominio della **Conoscenza** con i laureati nelle aree EHW (Istruzione, Salute e benessere, Scienze umane e arte) e STEM (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), al dominio del **Tempo** con le Attività informali di cura per lungo degenti (dato 2019), al dominio della **Salute** con l'aspettativa di vita in buona salute a 65 anni (dato 2023) agli individui che non fumano e non consumano alcolici dannosi (dato 2019), agli individui che svolgono attività fisica e consumano frutta e verdura (dato 2019).

²³ Con la riconfigurazione dell'Indice, nella Relazione *Gender Equality Index 2025* è stata aggiornata la serie temporale per gli anni 2010, 2015 e 2020, pertanto non è possibile confrontare questi risultati con quelli delle edizioni precedenti poiché punteggi e classifiche erano stati calcolati secondo la vecchia metodologia. La precedente revisione dell'indice EIGE è dell'autunno 2020, si faccia riferimento anche a *Gender Equality Index. EIGE (2020), "Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work"* (<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>).

guadagnando tredici posizioni nella graduatoria, con un aumento complessivo dell'indice di 17 punti percentuali. L'avanzamento più evidente si osserva nel dominio del **potere decisionale** (+39,2 punti) e in maniera meno marcata per il dominio **salute** (+5,9 punti). Il dominio del **tempo** non ha mostrato, per contro, alcun miglioramento rimanendo stazionario dal 2010. Per l'ambito del **denaro** il progresso è stato molto lieve (+1,4 punti), per il dominio della **conoscenza** c'è stata una diminuzione di 1,4 punti e per quello del **lavoro** la diminuzione è stata più accentuata con un calo di 2,4 punti. Invece il dominio **salute** ha segnato un sensibile aumento di 5,9 punti percentuali (**Figura 1.1.2**).

Figura 1.1.2 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anni 2010-2025.

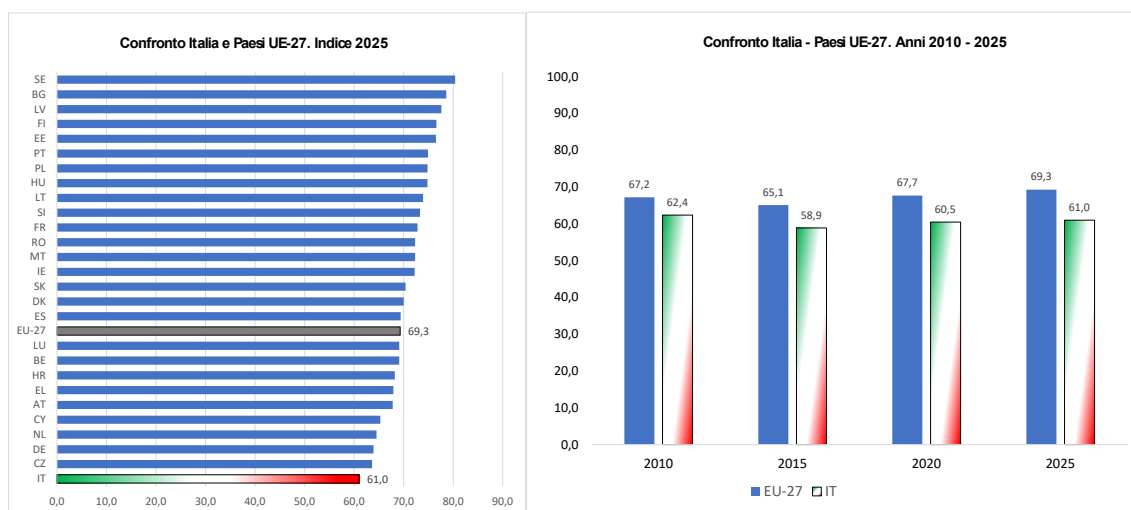


Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Di seguito si analizzano in dettaglio i diversi domini dell'indice di uguaglianza di genere GEI 2025, attraverso il confronto tra i dati dell'indice 2025 e quelli del 2010, 2015 e 2020.

1.1.1 - Dominio del lavoro

Il dominio del **lavoro** misura la parità di accesso all'occupazione e le condizioni di lavoro. Il punteggio dell'Italia è 61 con la rilevazione del 2025, il più basso a livello europeo mostrando una contrazione (-1,4 punti in quindici anni (**Figura 1.1.1.1**).

Figura 1.1.1.1 Indice GEI Lavoro – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Il dominio del lavoro è composto da due sottodomini: uno legato alla **partecipazione al mondo del lavoro** e l'altro alla **segregazione e alla qualità del lavoro**.

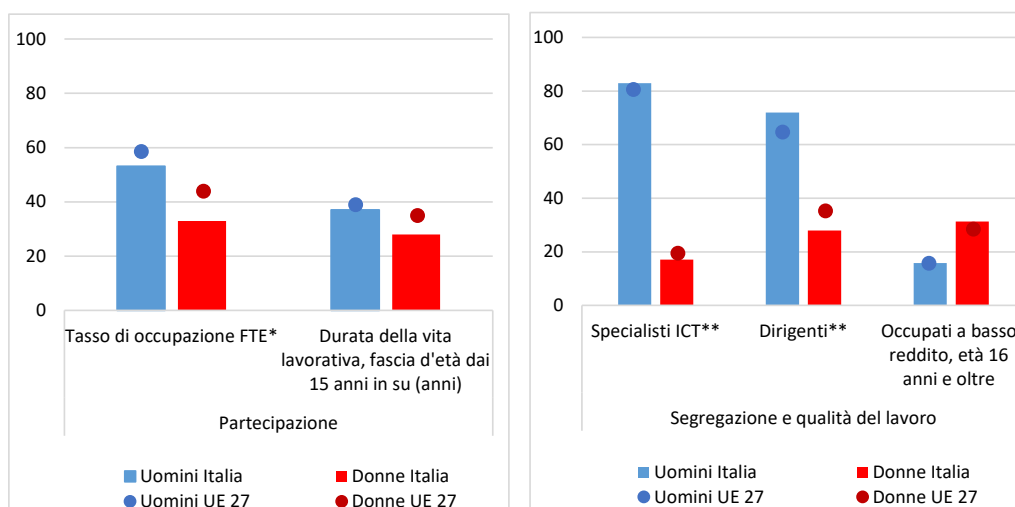
Il primo sottodominio relativo alla partecipazione include, a sua volta, due indicatori: il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno²⁴, che tiene conto della maggiore incidenza dell'occupazione a tempo parziale tra le donne, e la durata della vita lavorativa. All'interno di questo sottodominio, con il GEI 2025 l'Italia si colloca nella ventisettesima posizione con un punteggio di 69,0 punti, ultima tra i Paesi dell'UE, con un divario molto marcato a svantaggio delle donne (di circa 13 punti percentuali).

Il secondo sottodominio contempla tre indicatori, uno per misurare la segregazione e due per la qualità del lavoro. La segregazione settoriale è misurata in termini di percentuale di occupati, donne e uomini, in alcune attività produttive particolarmente sbilanciate in termini di genere. Le donne continuano, infatti, a concentrarsi in settori e occupazioni legati soprattutto alla cura, caratterizzati, peraltro, da salari più bassi e minore riconoscimento, nei quali, peraltro, le posizioni di vertice restano in prevalenza maschili. Per contro, settori ad alta crescita come le *ICT*, per quanto soffrano di una forte carenza di personale e nonostante le buone prospettive di carriera, continuano ad essere appannaggio di un'occupazione soprattutto maschile: nell'UE solo due specialisti *ICT* su dieci sono donne, dinamica confermata anche nel contesto italiano, mentre solo una donna su tre ricopre una posizione manageriale.

La qualità del lavoro viene invece misurata tramite l'indicatore di basso reddito, che rappresenta un fattore chiave della vulnerabilità economica. In questo caso emerge con chiarezza un divario che penalizza le donne, essendo spesso percettrici di un reddito secondario o integrativo rispetto al reddito primario del capofamiglia, secondo un consolidato stereotipo sociale. Le donne sono quindi dal punto di vista finanziario in gran parte molto più vulnerabili degli uomini, anche considerando che lavorano molto di più a tempo parziale (**Figura 1.1.1.2**).

²⁴ Il tasso di occupazione FTE è un'unità per misurare le persone occupate in modo da renderle comparabili, anche se possono lavorare un numero diverso di ore a settimana. L'unità si ottiene confrontando il numero medio di ore lavorate da un dipendente con il numero medio di ore lavorate da un lavoratore a tempo pieno. Un lavoratore a tempo pieno viene quindi contato come un FTE, mentre un lavoratore part-time riceve un punteggio proporzionale alle ore lavorate. Ad esempio, un lavoratore part-time impiegato per 20 ore a settimana, quando il lavoro a tempo pieno equivale a 40 ore, sono conteggiate come 0,5 FTE.

Figura 1.1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere (Valori percentuali). Indice 2025.



*fascia d'età 15-89 anni.

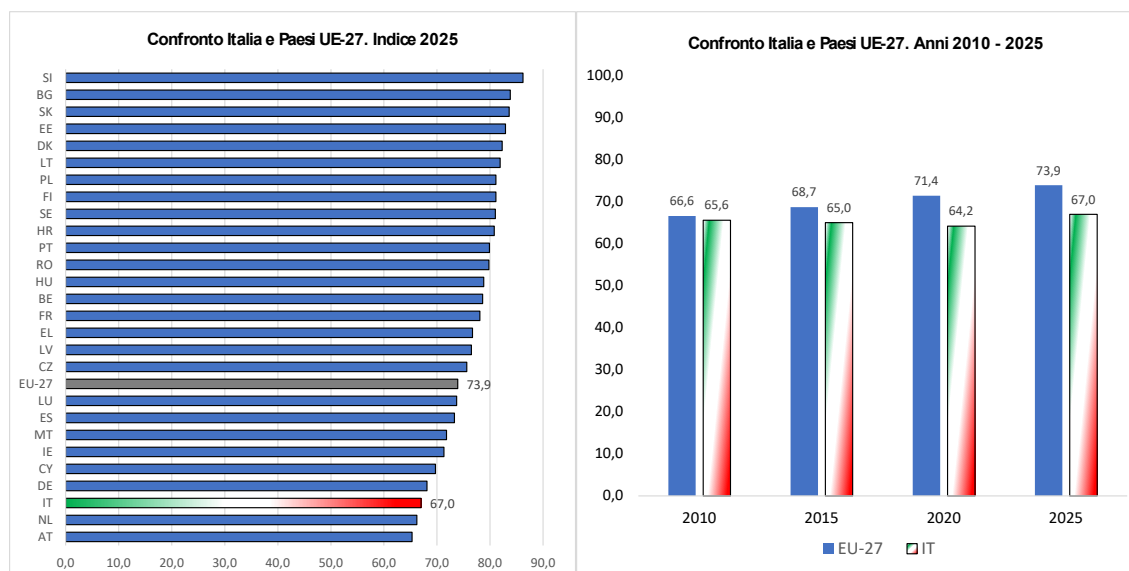
** fascia d'età 15-74 anni.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

1.1.2 - Dominio del denaro

L'ambito del **denaro** mira a descrivere le diseguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica. Il punteggio relativo all'Italia è in questo caso pari a 67,0, un dato inferiore alla media europea (73,9) e migliorato di poco rispetto al 2010 (+1,4 punti) (**Figura 1.1.2.1**).

Figura 1.1.2.1 Indice GEI Denaro – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.

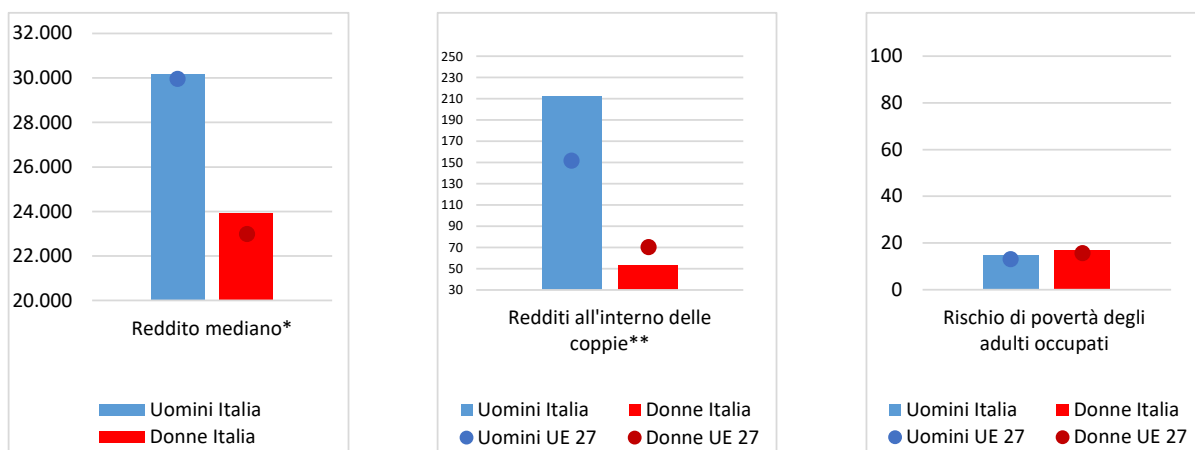


Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Il dominio del denaro è composto da due sottodomini: quello relativo alle **risorse finanziarie** e quello relativo alla **situazione economica**.

Il primo sottodominio comprende due indicatori: reddito mediano della popolazione occupata²⁵ e divario pensionistico di genere²⁶. Il reddito mediano complessivo ottenuto dall'Italia per le donne è di 23.942 euro, leggermente superiore alla media europea per le donne (23.000 euro²⁷), ma comunque inferiore a quello degli uomini (30.174 euro) (**Figura 1.1.2.2a**). Inoltre, il divario pensionistico di genere ha raggiunto in Italia la percentuale del 28 per cento, a fronte di una media europea del 25 per cento, un dato che si può spiegare con la combinazione tra un orario di lavoro più breve e il minor potenziale guadagno delle donne accumulati nel tempo (**Figura 1.1.2.2b**). La **situazione economica** è misurata, infine, attraverso il divario di genere nel rischio di povertà. Gli indicatori presenti all'interno di questo dominio sono essenzialmente due: le disuguaglianze finanziarie all'interno delle coppie (ossia i guadagni di un individuo espressi come percentuale dei guadagni del *partner*), e il rischio di povertà nonostante si abbia un lavoro, espresso in termini percentuali. Soprattutto per quanto riguarda il primo indicatore, in Italia il dato complessivo risulta peggiore rispetto alla media europea. Difatti il rischio di povertà in Italia è inferiore per gli uomini rispetto alle donne mentre a livello europeo, pur mostrando un andamento simile, i divari di genere sono comunque meno accentuati. (**Figura 1.1.2.2a**).

Figura 1.1.2.2a Indicatori EIGE nel dominio del denaro per genere, (reddito e rischio di povertà). Indice 2025.



*fascia d'età 18-64 anni, popolazione occupata (PPS standard di potere d'acquisto).

**Mediana del rapporto tra i redditi all'interno delle coppie, fascia d'età 18-64 anni. Rapporto percentuale.

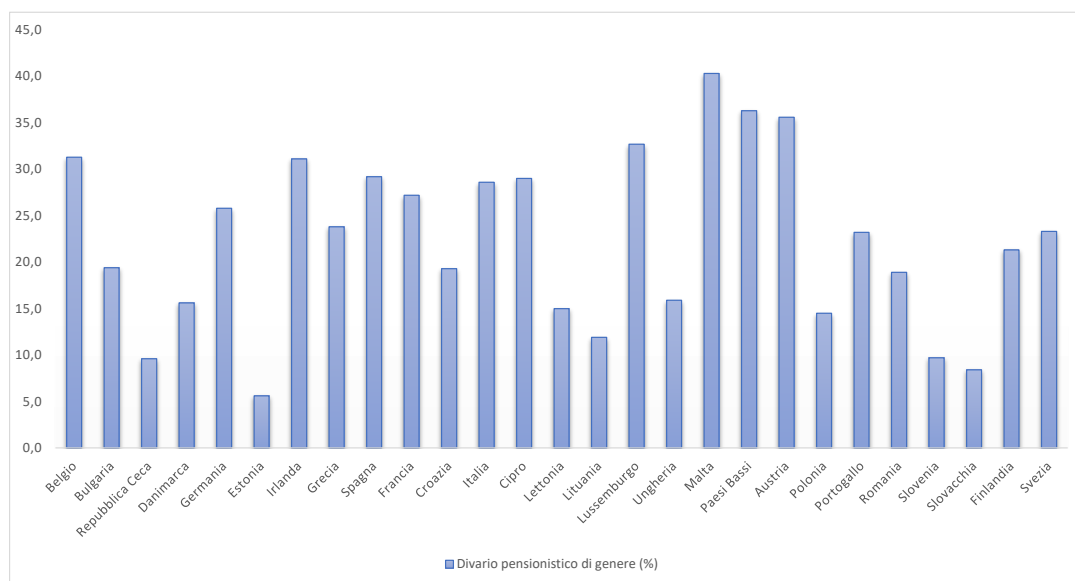
Dati espressi in valori percentuali.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

²⁵ Il nome completo dell'indicatore è reddito mediano, fascia d'età 18-64 anni, popolazione occupata.

²⁶ Il nome completo dell'indicatore è divario pensionistico di genere, fascia d'età 65 anni e oltre.

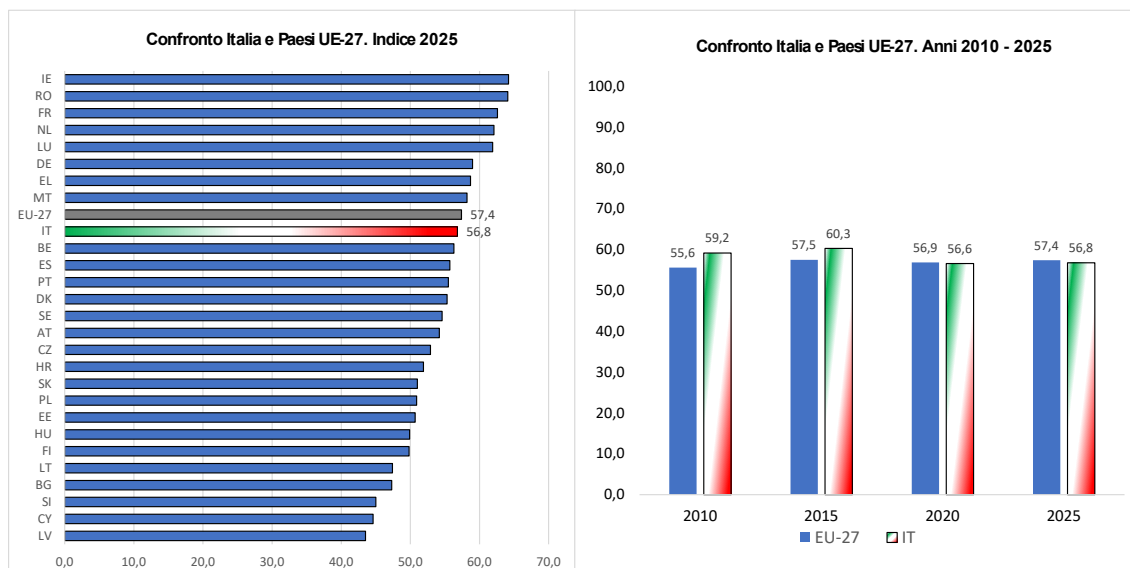
²⁷ Per poter tener conto delle differenze tra i prezzi nei vari Paesi e consentire il confronto tra essi, gli indicatori utilizzano come unità di misura lo standard di potere d'acquisto.

Figura 1.1.2.2b Dominio del denaro: divario pensionistico per genere. Indice 2025.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

1.1.3 - Dominio della conoscenza

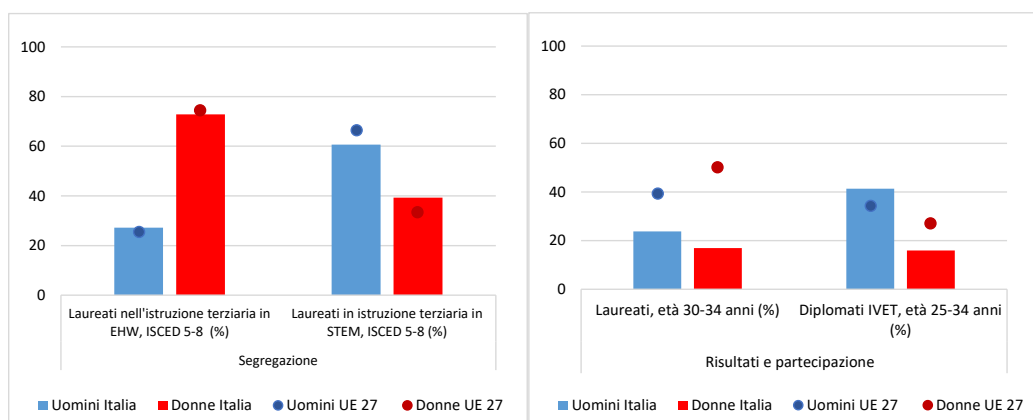
Il dominio della **conoscenza** analizza le disparità di genere nel conseguimento di un titolo di studio universitario e nella partecipazione all'istruzione e alla formazione nel corso della vita, nonché la segregazione settoriale o disciplinare nell'istruzione universitaria. Il punteggio ottenuto dall'Italia in questo caso è pari a 56,8, in diminuzione rispetto al 2010 (59,2 punti) e di poco inferiore a quello medio europeo dell'ultima rilevazione (57,4) (**Figura 1.1.3.1**).

Figura 1.1.3.1 Indice GEI Conoscenza – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Il dominio della conoscenza è articolato in due sottodomini: il **primo** riguarda **risultati e partecipazione**, è costituito da due indicatori: laureati, fascia d'età 30-34 anni e diplomati IVET²⁸ nella fascia d'età 25-34 anni, entrambi espressi in termini percentuali. Complessivamente l'Italia registra un punteggio molto distante dalla media europea in questo sottodominio (30,7 in Italia rispetto a 44,7 in UE 27), che colloca il nostro Paese al penultimo posto tra i 27 Paesi dell'UE. Nel dettaglio, l'indicatore che misura la popolazione con titolo di studio universitario è caratterizzato da percentuali di conseguimento del titolo particolarmente basse rispetto agli altri Paesi e da un divario di genere a vantaggio delle donne sia in Italia che nell'UE 27 (pari rispettivamente a 14,1 e 10,8 punti percentuali). In relazione ai diplomati IVET, anche in questo caso si rileva una situazione migliore dell'Italia rispetto ai valori europei, pur registrando un *gap* di genere rilevante, in questo caso a favore degli uomini. Il **secondo** sottodominio valuta il **grado di segregazione di genere** comprende due indicatori, l'istruzione terziaria in EHW²⁹, ISCED³⁰ e analizza la percentuale di studenti universitari, donne e uomini, che scelgono percorsi nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale oppure discipline umanistiche e artistiche. Nonostante una forte concentrazione di studentesse verso questi corsi, nel confronto con il contesto europeo il divario è leggermente meno ampio. I laureati in istruzione terziaria nei corsi ISCED³¹ relativi a scienze naturali, matematica e statistica, mostrano invece un'inversione del rapporto di genere, con una netta predominanza di laureati maschi. (**Figura 1.1.3.2**).

Figura 1.1.3.2 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Indice 2025.



Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

²⁸ Questa è la percentuale della popolazione tra i 25 e i 34 anni che ha completato con successo gli studi IVET come livello di istruzione più alto raggiunto al livello ISCED 3, istruzione secondaria superiore e/o livello 4, istruzione post-secondaria non terziaria (ED3_4VOC). L'IVET è pensato per aiutare studenti/tirocinanti ad acquisire competenze e competenze che conducano a una specifica occupazione o lavoro.

²⁹ Le "materie EHW" si riferiscono ai settori *Education, Health and Welfare* (Istruzione, Salute e Assistenza Sociale), un ambito di studio e lavoro che si concentra su persone e servizi sociali, spesso contrapposto ai settori STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

³⁰ La quota di laureati nei campi ISCED F01 (istruzione), F02 (arti e discipline umanistiche) e F09 (salute e welfare) nei livelli ISCED 5-8 su un totale di laureati.

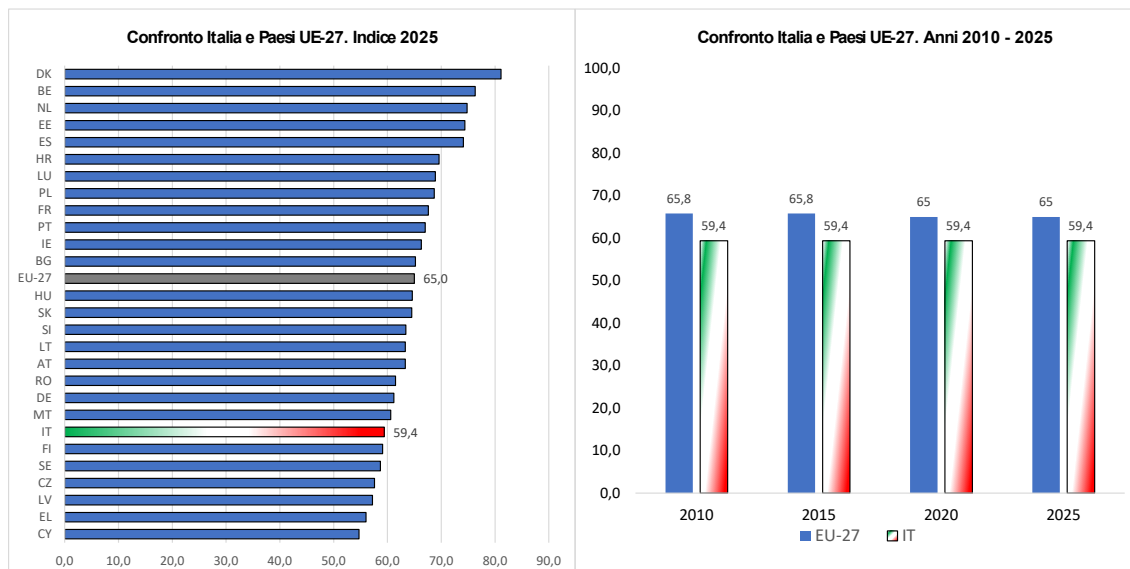
Nota sull'età: nei livelli ISCED 5-8, che coprono l'istruzione terziaria, la fascia d'età tipica per gli studenti è generalmente tra i 18 e i 19 anni in su. In particolare, il livello 5 (istruzione terziaria a ciclo breve) ISCED spesso inizia dopo l'istruzione secondaria superiore, mentre i livelli 6 (diploma triennale o equivalente), 7 (master o equivalente) e 8 (dottorato o equivalente) seguono tipicamente. Molti studenti ai livelli ISCED 6-8 hanno poco più di vent'anni e oltre, alcuni dei quali proseguono titoli avanzati o studi di dottorato in età avanzata. Potrebbero esserci anche persone che entrano nell'istruzione terziaria in diversi momenti della loro vita, e alcune potrebbero tornare per ulteriori studi in seguito.

³¹ *International Standard Classification of Education* è la classificazione internazionale di riferimento per l'organizzazione di programmi di istruzione e relative qualifiche per livelli e settori nei campi di istruzione e formazione. Link [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)&action=statexp-seat&lang=it](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)&action=statexp-seat&lang=it).

1.1.4 - Dominio del tempo

Nel dominio del **tempo** sono incluse le disuguaglianze tra donne e uomini nell'**allocazione del tempo dedicato al lavoro di cura**, al **lavoro domestico** e alle **attività sociali**. Il punteggio dell'Italia in questo caso è **59,4**, inferiore a quello medio europeo pari a 65,0, immutato dal 2010³² (**Figura 1.1.4.1**).

Figura 1.1.4.1 Indice GEI Tempo – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.



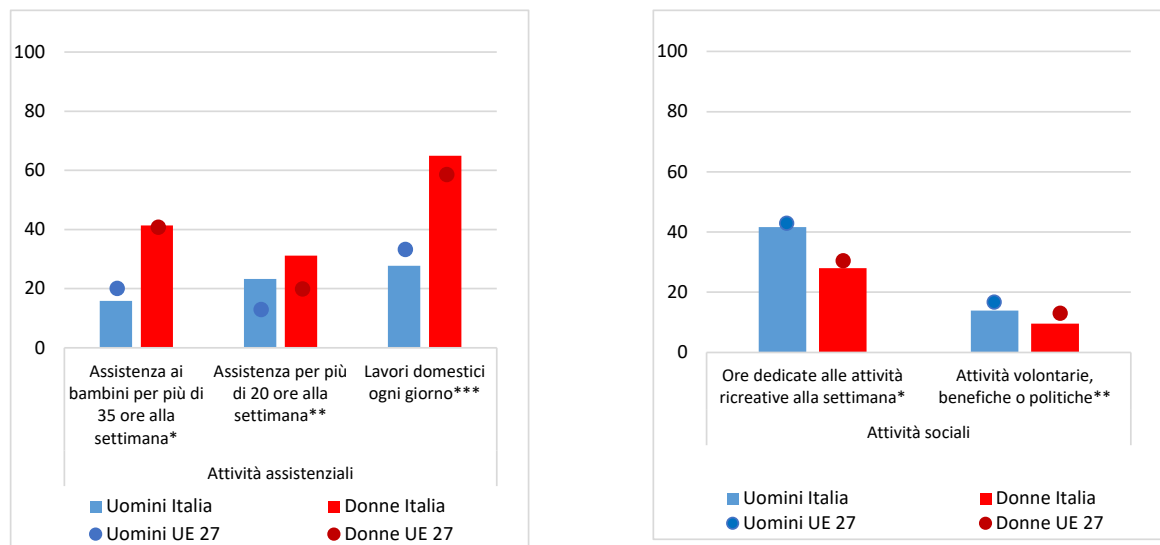
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Il dominio è articolato in due sottodomini. Il primo sottodominio riguarda l'**assistenza informale** ai bambini sotto i 12 anni per almeno 35 ore a settimana, compresi i fine settimana, il secondo è l'indicatore informale di assistenza a lungo termine per almeno 20 ore a settimana da parte di assistenti di età compresa tra 45 e 64 anni, il terzo indicatore esamina infine il coinvolgimento nella cucina e nei lavori domestici di donne e uomini. In tutti e tre i casi il divario di genere è piuttosto ampio. Permane infatti un'importante asimmetria tra donne e uomini nella quantità di tempo dedicato alle mansioni domestiche, un carico di lavoro ben più accentuato in Italia rispetto alla media europea. Nel caso del tempo dedicato alla cura dei bambini al di sotto dei 12 anni per più di 35 ore alla settimana, l'impegno delle donne è maggiore rispetto a quello degli uomini. Anche il tempo dedicato all'assistenza a lungo termine per più di 20 ore alla settimana, infine, mostra una maggiore attività delle donne rispetto agli uomini, ma in questo caso la differenza è meno marcata. Il **secondo sottodominio** analizza quanti lavoratori e lavoratrici si impegnano in **attività sociali**, quali quelle sportive, culturali o di svago fuori casa e in attività di volontariato e di beneficenza³³. In questo caso la quota di donne che partecipa ad attività sportive, culturali e di svago è inferiore a quella maschile, lo stesso accade anche per la quota di donne impegnate in attività di volontariato o di beneficenza ma in misura meno pronunciata (**Figura 1.1.4.2**).

³² L'indice del tempo del Paese Italia nella Relazione EIGE Gender Equality Index 2025, ha illustrato come tale dominio sia risultato stabile per tutte e quattro le rilevazioni dell'indagine in oggetto (2010, 2015, 2020 e 2025).

³³ EIGE, Gender Equality Index 2025. Link <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/work>.

Figura 1.1.4.2 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Indice 2025.



*Assistenza ai bambini di età compresa tra 0 e 11 anni, per più di 35 ore alla settimana, fascia d'età 16-74. Valori percentuali.

**a lungo termine per più di 20 ore alla settimana, fascia d'età 45-64 anni (%). Valori percentuali.

***Lavori domestici (cucina, pulizie, bucato) ogni giorno, fascia d'età 16-74 (%). Valori percentuali.

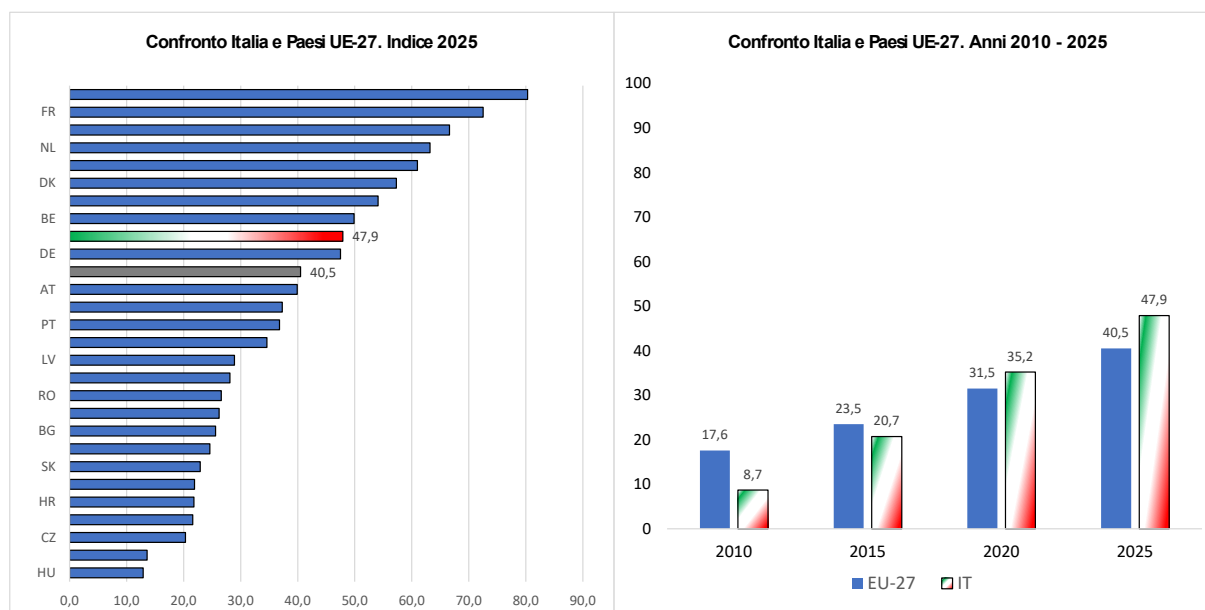
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025

* fascia d'età 16-74. Valori percentuali.

** almeno una volta alla settimana, fascia d'età 16-74 anni.

1.1.5 - Dominio del potere

Il dominio del **potere decisionale** misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali a livello politico, economico e sociale ed è costituito da tre sottodomini. In Italia le disuguaglianze di genere in questo ambito si sono ridotte (il punteggio complessivo dell'indice è pari a 47,9 punti), anche se rimangono superiori alla media europea (40,5 punti). L'Italia ha infatti compiuto un considerevole miglioramento dal 2010 (+39,2 punti) ed è riuscita a risalire dalla 24-esima posizione alla nona (**Figura 1.1.5.1**).

Figura 1.1.5.1 Indice GEI Potere – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.

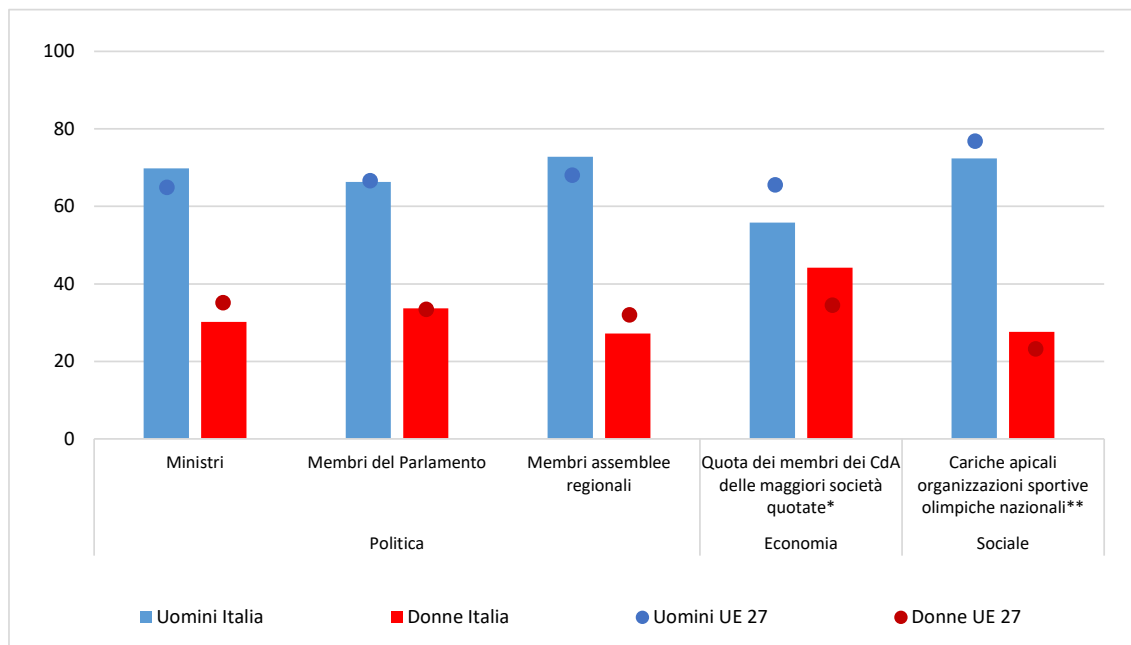
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Il dominio è articolato in tre sottodomini relativi al potere politico, al potere economico e al potere sociale.

Il sottodominio della **politica** esamina la quota di donne e uomini nei parlamenti nazionali, nel governo e nelle assemblee regionali e locali. In questo caso aumenta l'equilibrio di genere nel Parlamento italiano, sebbene rimanga ancora lontano dalla parità, anche grazie agli interventi normativi per la rappresentanza di genere nelle elezioni politiche e al risultato delle elezioni politiche di settembre 2022, quando per la prima volta nella storia della Repubblica Italiana una donna ha assunto la carica di Presidente del Consiglio. La quota di donne tra i ministri rappresenta, inoltre, circa il 30 per cento del totale. Nel sottodominio del **potere economico** le donne italiane, rispetto al passato, sono maggiormente presenti nelle cariche³⁴ dei Consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa a livello nazionale con una quota pari a oltre il 44 per cento. Il sottodominio del **potere sociale** comprende, infine, i dati relativi al processo decisionale nelle organizzazioni di finanziamento della ricerca, nei media e nello sport. In questo caso nei consigli di amministrazione delle organizzazioni di ricerca gli uomini sono la maggioranza sia in Italia sia in Europa, dove si riscontra un considerevole divario di genere di 53 punti rispetto ai 44 punti del contesto italiano (**Figura 1.1.5.2**).

³⁴ In questo ambito è stata fondamentale l'approvazione della normativa del 2011 in materia (legge del 12 luglio 2011 n. 120, c.d. legge Golfo-Mosca). Si faccia riferimento anche al **paragrafo 1.6** di questa Relazione.

Figura 1.1.5.2 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Indice 2025.



*Quota dei membri dei CdA delle maggiori società quotate, dei consigli di sorveglianza o dei consigli di amministrazione. Valori percentuali.

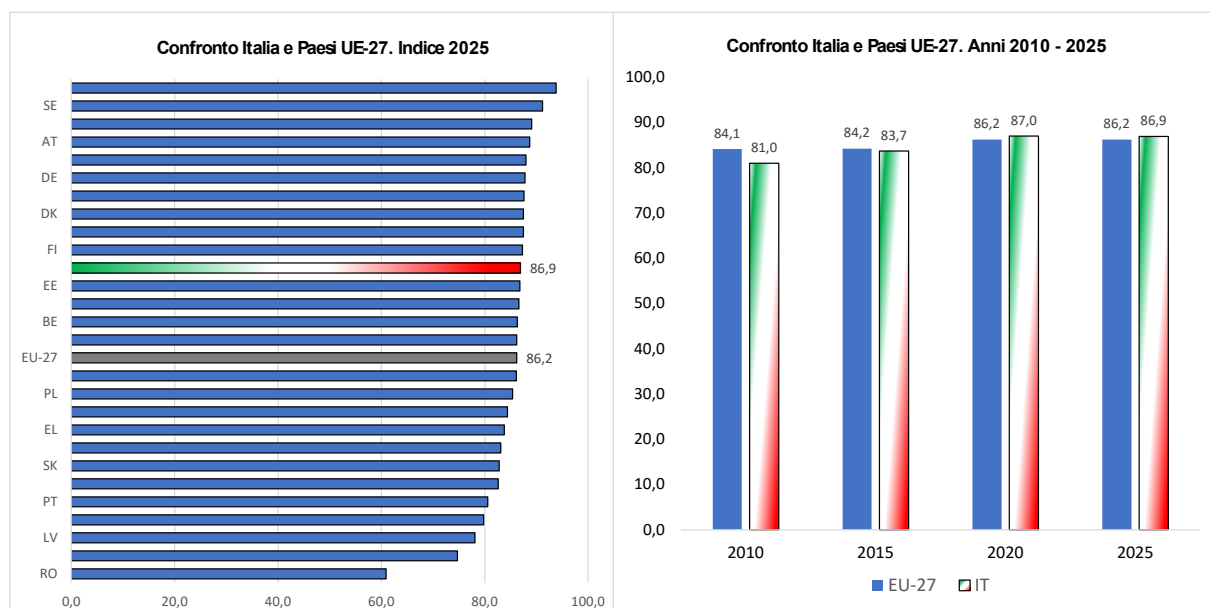
**Quota di membri degli organi decisionali più alti delle 10 organizzazioni sportive olimpiche nazionali più popolari. Valori percentuali.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

1.1.6 - Dominio della salute

Nel dominio della **salute** l'Italia registra il punteggio più alto, **86,9** punti, superando lievemente la media europea (86,2 punti). Oltre a mostrare un incremento di 5,9 punti dal 2010, l'Italia risulta 11-esima tra gli Stati membri (**Figura 1.1.6.1**).

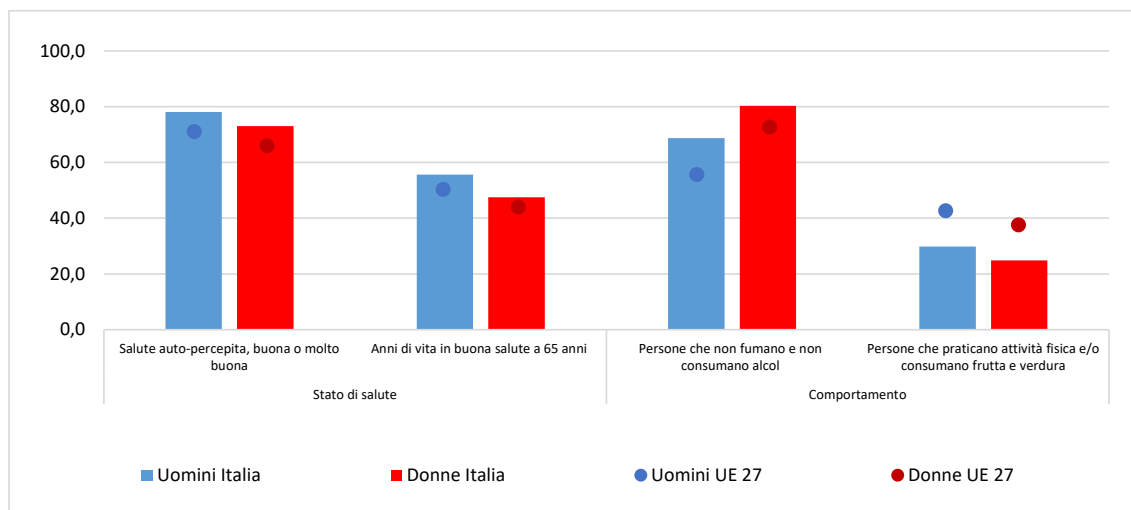
Figura 1.1.6.1 Indice GEI Salute – Italia rispetto ai Paesi UE-27 ed evoluzione dal 2010.



Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

Per questo dominio sono previsti **due sottodomini** relativi allo stato di salute e ai comportamenti. Per il **sottodominio stato di salute** vengono presi in considerazione quattro indicatori, di cui due legati allo stato di salute e due al comportamento degli individui nell'adozione di alcuni stili di vita. Gli indicatori presenti nel sottodominio stato di salute riguardano la percezione di una salute come buona o molto buona, e l'aspettativa di vita in buona salute delle persone a 65 anni. Per il **sottodominio comportamento degli individui** ci si riferisce invece alle differenze di genere nelle pratiche dannose, come il consumo pesante di alcol o di fumo, e nelle pratiche di salute, come l'attività fisica o una dieta sana. In Italia, il 73 per cento delle donne ha valutato la propria salute come 'buona' o 'molto buona', a fronte del 78 per cento degli uomini. Entrambi i valori sono superiori rispetto a quanto registrato a livello europeo. **Nel sottodominio dei comportamenti** sono utilizzati due parametri: persone che non fumano e non consumano alcol in modo dannoso e la percentuale di persone che praticano attività fisica o consumano frutta e verdura. In Italia, in merito al primo, una quota superiore di donne, rispetto gli uomini, evita fumo o il consumo eccessivo di alcool, mentre, gli uomini sono quelli che fanno più attività fisica e/o consumano frutta e verdura rispetto le donne. Questa tendenza è confermata anche a livello europeo (**Figura 1.1.6.2**).

Figura 1.1.6.2 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere (Valori percentuali). Indice 2025.



*Salute auto-percepita, buona o molto buona, fascia d'età dai 16 anni in su.

**Anni di vita in buona salute a 65 anni come percentuale dell'aspettativa di vita totale, fascia d'età 65 anni e oltre.

***Persone che non fumano e non consumano alcol in modo dannoso, fascia d'età 16 anni e oltre.

****Persone che praticano attività fisica e/o consumano frutta e verdura, fascia d'età 16 anni e oltre.

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2025.

La **violenza contro le donne** costituisce uno dei domini aggiuntivi dell'Indice di Parità di Genere ed è una componente chiave dell'Indice di Uguaglianza di Genere, ma si distingue dagli altri ambiti perché non misura i divari tra donne e uomini. Al contrario, raccoglie un insieme di indicatori sull'entità della violenza contro le donne, combinati in una misura composita. Questo punteggio riassume in modo chiaro e sintetico un fenomeno complesso, tenendo conto della diffusione della violenza, della sua gravità, delle conseguenze sulla vita delle donne e anche della loro disponibilità a parlare delle esperienze subite³⁵.

A differenza del punteggio generale dell'Indice di Parità di Genere³⁶, in cui un valore più alto indica maggior vicinanza all'uguaglianza tra donne e uomini, la misura composita della violenza contro le donne funziona in modo opposto: più il punteggio è alto, più grave è il fenomeno nel paese,

³⁵ Per approfondimenti è possibile consultare il Cap. 1.7 della Relazione al bilancio di genere 2024, "Il contrasto alla violenza di genere".

³⁶ La violenza contro le donne è uno dei domini aggiuntivi dell'Indice di Parità di Genere. L'edizione 2024 dell'indicatore composito sulla violenza contro le donne è calcolata sulla base del sondaggio UE-GBV sulla violenza contro le donne. I punteggi compositi delle misure del 2024 non sono completamente comparabili con i dati delle precedenti edizioni.

in termini di diffusione, intensità e sotto-segnalazione. Poiché la disponibilità delle persone a raccontare le proprie esperienze varia da contesto a contesto, questa misura riflette la violenza dichiarata, non necessariamente la sua reale entità in ciascuno Stato membro³⁷.

In Italia, il 32³⁸ per cento delle donne ha subito violenze fisiche o sessuali fin dall'età di 15 anni. Si tratta di un punto percentuale superiore alla media dell'UE-27 pari a circa il 31 per cento. A causa di limitazioni nei dati, la misura composita della violenza non è stata calcolata per l'Italia.

³⁷ Per approfondimenti è possibile consultare l'Approfondimento tematico 13 "Rispondere alla violenza di genere nel contesto della migrazione: mappatura delle politiche e delle azioni degli Stati membri dell'UE" del Capitolo 1 presente nell'Appendice IV di questa Relazione.

³⁸ EIGE, Gender Equality Index 2025. Link <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/domain/violence>.

1.2 - Il mercato del lavoro

Tra il 2019 e il 2024 si è verificata in Italia una **crescita occupazionale** che è stata³⁹ “sostenuta sia da fattori temporanei - tra cui il calo delle retribuzioni reali e l'aumento degli investimenti pubblici (come il PNRR) - sia dall'espansione dei servizi avanzati”.

Anche per quanto riguarda l'**occupazione delle donne**, si conferma nel 2024 il *trend* positivo che prosegue dopo la battuta d'arresto pandemica e porta il tasso di occupazione delle donne al 53,3 per cento (52,5 per cento nel 2023), con un contributo rilevante delle 50-64enni (+1,2 punti), e livelli superiori al 2019 (50,2 per cento). Nonostante ciò, l'Italia resta lontana dalla media UE-27 (66,2 per cento) e mantiene un ampio divario di genere (17,8 punti contro 9,1 nell'UE). Le differenze territoriali rimangono accentuate: 62,6 per cento il tasso di occupazione femminile al Nord e appena 37,2 per cento nel Mezzogiorno, dove il *gap* raggiunge i 24,3 punti.

Le donne occupate presentano mediamente un **livello di istruzione più elevato** rispetto agli uomini. Nel 2024 rappresentano infatti il 55,6 per cento degli occupati con laurea o post-laurea, il 41,7 per cento di quelli con diploma e il 31,2 per cento tra i lavoratori con titolo di studio basso o assente. La sovra istruzione femminile, in particolare tra le laureate, riguarda il 24,0 per cento delle donne occupate (contro il 16,5 per cento degli uomini), con punte del 26,7 per cento tra le 35-44enni. Questo divario riflette anche la diversa distribuzione settoriale, con una forte presenza femminile nei servizi, che richiedono qualifiche più alte. Tuttavia, l'elevato capitale umano delle donne non sempre riesce a tradursi in pieno riconoscimento professionale o in opportunità di carriera adeguate.

Parallelamente persiste la **mancata partecipazione femminile**, con intensità maggiore tra le più giovani: tra le 15-19enni il tasso di inattività non partecipativa cresce di 4,7 punti sul 2023, riflettendo ostacoli strutturali all'accesso al mercato del lavoro.

La **maternità** continua a rappresentare uno dei principali fattori di penalizzazione (*motherhood penalty*): nel 2024 il tasso di occupazione delle madri in coppia è del 58,5 per cento, con un divario di oltre 28 punti rispetto ai padri (87,1 per cento). Il rapporto tra l'occupazione delle madri con figli under 5 e quella delle donne senza figli si ferma al 75,4 per cento e scende al 63,5 per cento tra le 25-34enni. Una madre in coppia su quattro (25,1 per cento) rinuncia al lavoro per motivi familiari, contro lo 0,5 per cento dei padri. Anche tra le 25-49enni si osserva un forte differenziale: è occupato il 77,4 per cento delle donne senza figli, ma solo il 58,3 per cento di chi ha almeno un figlio sotto i 6 anni.

L'impiego femminile continua, quindi, a scontare diverse tipologie di penalizzazioni, non solo legate alla maternità, ma anche alla diffusione di forme contrattuali maggiormente precarie: la stabilità lavorativa femminile resta più bassa (64,0 per cento delle donne impiegate da almeno 60 mesi, contro 68,3 per cento degli uomini), pur mostrando segnali di miglioramento tra il 2023 e il 2024.

Nel 2024 più di una lavoratrice su tre è occupata *part-time* (30 per cento), in leggera diminuzione rispetto al 2023. Per il 46,1 di esse si tratta di una condizione subita e non di una scelta (*part-time involontario*). I lavoratori maschi *part-time*, invece, rappresentano solo il 7,4 per cento del totale.

La **segmentazione orizzontale** del mercato del lavoro rimane marcata, con forte concentrazione femminile nei settori della cura: attività delle famiglie (87 per cento), istruzione (76 per cento), sanità e servizi sociali (72 per cento). La **segregazione verticale** continua sempre a limitare la progressione di carriera: nel 2024 le donne rappresentano solo il 26,5 per cento di dirigenti e imprenditori, con un lieve progresso rispetto al 2019 (+0,7 punti).

³⁹ Banca d'Italia, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)* N. 962 - L'occupazione in Italia dopo la pandemia <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2025-0962/?dotcache=refresh>.

A sostenere l'occupazione femminile intervengono strumenti pubblici come **agevolazioni fiscali** e **sgravi contributivi**: secondo i dati INPS, nel 2024 il 16,1 per cento delle donne è stato assunto tramite incentivi, in particolare apprendistato, Decontribuzione Sud e *bonus* donne.

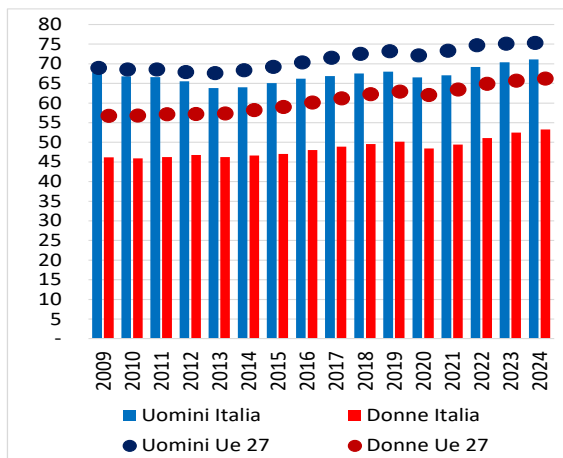
Sul fronte imprenditoriale, le **imprese femminili** rappresentano il 22,2 per cento del totale, sono mediamente più piccole, più giovani e più presenti al Nord. Osservando il tasso di femminilizzazione per i vari settori si conferma, anche per il 2024, il settore delle “Altre attività di servizi alla persona” come quello con più imprese guidate da donne con quasi 60 imprese su 100, seguito dal settore “Tessile, abbigliamento, pelli e calzature” dove più di un terzo delle imprese sono condotte da donne (37,7 per cento). Il settore in cui sono meno presenti le imprese femminili è quello delle “Costruzioni”, che ha un tasso di femminilizzazione pari al 6,6 per cento. Il Fondo di garanzia PMI continua a sostenere l'imprenditoria femminile: nel 2024 sono state accolte 20.991 operazioni (+0,1 per cento sul 2023) per un valore di 2.389 milioni di euro.

Nel 2024 il tasso di occupazione femminile in Italia è in crescita rispetto al 2023, trainato soprattutto dalle donne tra i 50 e i 64 anni, anche se resta nettamente inferiore alla media UE-27. Il divario di genere nell'occupazione è ancora elevato, ma in lieve calo e persistono forti differenze territoriali, soprattutto tra Nord (62,7 per cento) e Mezzogiorno (37,2 per cento).

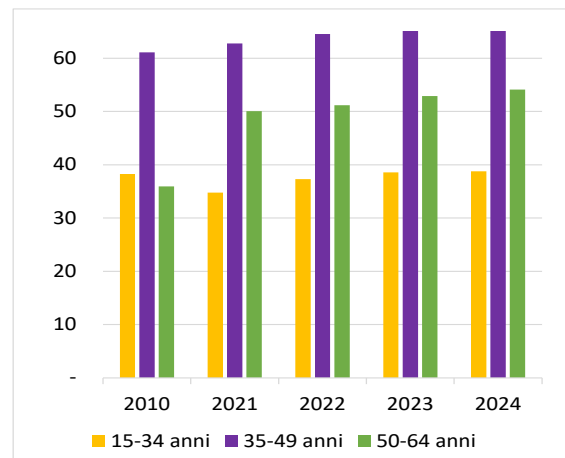
Nel 2024⁴⁰, il **tasso di occupazione femminile** (15-64 anni) è salito al **53,3 per cento** dal 52,5 per cento del 2023. Il **divario tra tasso di occupazione femminile e maschile in Italia** è in lieve diminuzione nel 2024 registrando **17,8 punti percentuali**, lo stesso livello del 2019. L'inversione di tendenza è data da una lieve ripresa del tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile negli ultimi due anni: il **tasso di occupazione maschile** nel 2024 registra infatti un valore pari a **71,1 per cento**, in aumento di 0,7 punti percentuali rispetto al 2023 (a fronte dell'aumento di 0,8 punti percentuali del tasso di occupazione femminile) (**Figura 1.2.1**).

A causa dell'invecchiamento della forza lavoro e al progressivo innalzamento dell'età di pensionamento, la crescita occupazionale ha riguardato, principalmente, le fasce d'età più adulte, in particolare le **donne tra i 50 e 64 anni**, (+1,2 punti percentuali di occupate rispetto al 2023 con un tasso di occupazione del 52,9 per cento), seguite dalle **donne tra i 35 e i 49 anni** (+1,0 per cento sul 2023, con un tasso di occupazione del 66,0 per cento). Anche le classi di età più giovani, comunque, mostrano un andamento positivo, anche se più contenuto: tra le **15-34enni**, l'occupazione aumenta di 0,2 punti percentuali tra il 2023 e il 2024, con un tasso di occupazione che passa dal 38,6 per cento al 38,8 per cento (**Figura 1.2.2**).

⁴⁰ La normativa europea (Regolamento Ue 2019/1700), in vigore dal 1° gennaio 2021, ha introdotto innovazioni metodologiche e organizzative nell'indagine Forze di Lavoro. Per ulteriori approfondimenti si faccia anche riferimento al *Riquadro I.II.1 - Le novità della Rilevazione sulle forze lavoro 2021* presente nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021.

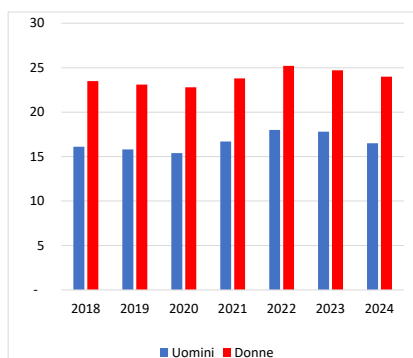
Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2024, Italia e UE-27.

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad agosto 2025.

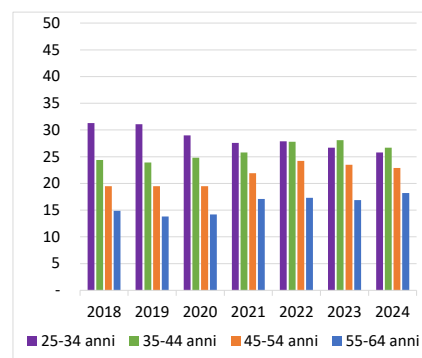
Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2010, 2021, 2022, 2023 e 2024, Italia.

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti ad agosto 2025.

Le **donne occupate sovra istruite tra le laureate**, cioè le occupate di 25-64 anni con titolo di studio terziario che svolgono una professione di media o bassa qualifica (sul totale degli occupati con titolo di studio terziario), sono in lieve diminuzione arrivando al **24,0 per cento nel 2024** (24,7 nel 2023). Il dato rimane però ancora superiore a quello degli uomini occupati sovra istruiti tra i laureati, che sono nel 2024 il 16,5 per cento, per un **divario di genere di 7,5 punti percentuali**. (**Figura 1.2.3**). Il fenomeno riguarda soprattutto le donne nella classe di età 35-44 anni che arrivano al 26,7 per cento. Le occupate sovra istruite tra i 25 e 34 anni sono il 25,8 per cento mentre tra i 55 e i 64 anni sono il 18,2 per cento (**Figura 1.2.4**). Dai dati per area geografica emerge che sono soprattutto le donne delle regioni del Centro Italia a vivere questa condizione occupazionale (25,4 per cento nel 2024), mentre nel Mezzogiorno sono il 22,6 per cento e il 24,1 per cento nel Nord Italia (**Figura 1.2.5**).

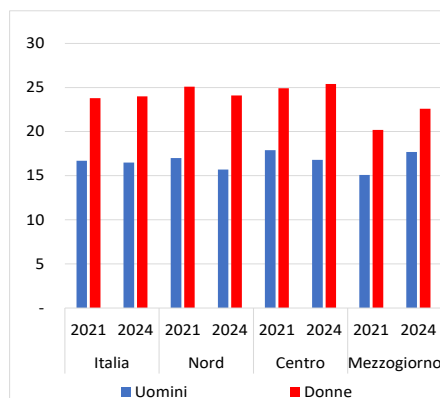
Figura 1.2.3 Occupati sovraistruiti tra i laureati (25-64 anni). Anni 2018-2024.

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a novembre 2025.

Figura 1.2.4 Donne occupate sovraistruite tra le laureate (25-64 anni) per classe di età. Anni 2018-2024, Italia.

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a novembre 2025.

Figura 1.2.5 Occupati sovraistruiti tra i laureati (25-64 anni), per genere e ripartizione territoriale. Anni 2021 e 2024.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a novembre 2025.

Continua a persistere il forte divario territoriale nei tassi di occupazione: anche nel 2024 il tasso di occupazione delle donne al **Nord** è il più elevato tra le tre ripartizioni territoriali e pari al **62,6 per cento**, registrando un aumento rispetto al 2023 (+0,3 punti percentuali), quello del **Mezzogiorno** è invece pari al **37,2 per cento**, in aumento di 1,2 punti percentuali rispetto al 2023.

Anche se il tasso di occupazione femminile nel Nord Italia appare maggiormente in linea con la media UE-27, **il divario di genere** rispetto all'occupazione maschile continua a essere rilevante e pari a **14,0 punti percentuali**. Rimane quindi superiore alla media UE-27 a causa di un tasso di occupazione maschile nel Nord Italia (76,6 per cento) anch'esso maggiore rispetto alla media UE-27 (75,3 per cento) (**Figura 1.2.6**). Al Sud e nelle isole il divario di genere si allarga e, come negli anni precedenti, rimane maggiore rispetto al resto del Paese e pari a **24,3 punti percentuali** anche se occorre sottolineare che nel 2024 si è lievemente ridotto rispetto ai 24,5 punti percentuali dell'anno precedente (**Figura 1.2.6**).

Figura 1.2.6. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2024, Italia e UE-27.

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti a settembre 2025.

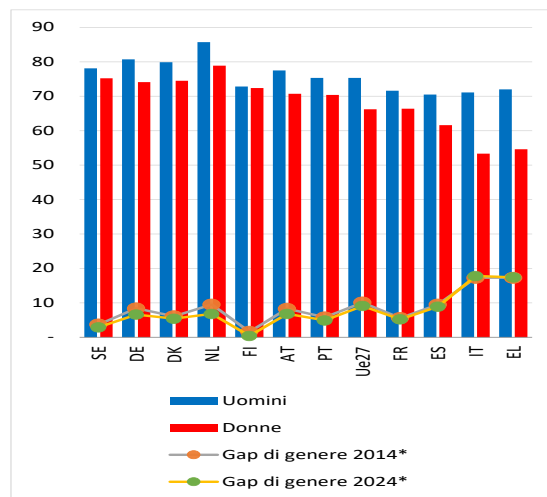
Il **mercato del lavoro europeo**, rispetto a quello italiano, è caratterizzato da una più elevata occupazione femminile e da un minore divario di genere. Nel 2024, considerando i 27 Paesi dell'Unione Europea, le donne occupate sono infatti il **66,2 per cento**, 12,9 punti percentuali in più

rispetto alle lavoratrici italiane, mentre il **divario di genere** nell'occupazione è pari a **9,1 punti percentuali**, ben inferiore rispetto ai 17,8 punti percentuali registrati in Italia.

Anche per il 2024, i divari di genere più ampi si riscontrano soprattutto nei Paesi dell'Europa del Sud. Tra questi l'Italia registra il divario di genere più elevato, pari ai già citati **17,8 punti percentuali**, nonostante la dinamica positiva dell'occupazione femminile negli ultimi dieci anni (dal 46,7 per cento del 2014 al 53,3 per cento del 2024); in **Spagna** è invece più ridotto e pari a **8,9 punti percentuali**, mentre in **Portogallo** è pari a **4,9 punti percentuali**, grazie a un tasso di occupazione femminile ben più alto (70,4 per cento) rispetto a Grecia e Italia. I Paesi dell'Europa dell'Est presentano invece rilevanti divari di genere nel tasso di occupazione; in particolare, Romania e Polonia registrano rispettivamente divari pari a **16,7** e **10,6** punti percentuali. Dal **2009** in questi due Paesi la crescita consistente dell'occupazione ha infatti riguardato soprattutto gli uomini.

Nel 2024, i Paesi dell'Unione Europea che registrano i **divari di genere più contenuti** sono **Lituania, Finlandia, Lettonia ed Estonia**, con valori pari rispettivamente a **1,2, 0,4, 2,3 e 1,0 punti percentuali**. In generale, nei Paesi scandinavi non sono presenti rilevanti differenze tra i tassi di occupazione delle donne e quelle degli uomini: in Svezia il divario di genere è di 2,9 punti percentuali e il tasso di occupazione femminile è pari al 75,2 per cento, un valore inferiore solo a quello dei **Paesi Bassi**, pari al **78,9 per cento**; in Danimarca è di 5,4 punti percentuali, con una percentuale di donne occupate pari al 74,5 per cento. Anche la **Germania** presenta un elevato tasso di occupazione femminile, 74,1 per cento e un divario di genere contenuto, pari a **6,6 punti percentuali**, anche grazie alla crescita di donne tedesche occupate nel 2024 di 0,5 punti percentuali rispetto al 2023. La Francia registra invece un divario di genere occupazionale inferiore rispetto a quello della Germania (5,2 punti percentuali nel 2024) ma il tasso di occupazione femminile (pari al 66,4 per cento) è inferiore rispetto a quello tedesco (**Figura 1.2.7**).

Figura 1.2.7. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2024. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2014.



(*) Il divario di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad agosto 2025.

Il dato quantitativo relativo all'occupazione femminile, misurato attraverso il tasso di occupazione, deve essere poi interpretato alla luce delle specifiche caratteristiche che distinguono il lavoro delle donne da quello degli uomini. Queste peculiarità, strettamente connesse e interdipendenti, includono⁴¹: l'impegno orario: il part-time volontario e involontario (**Paragrafo 1.2.1**), l'impatto del lavoro familiare non retribuito (**Paragrafo 1.2.2**), le conseguenze della maternità (**Paragrafo 1.2.3**), l'instabilità e la vulnerabilità occupazionale (**Paragrafo 1.2.4**), il *gender pay gap*

⁴¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>.

(Paragrafo 1.2.5), la segregazione orizzontale e verticale (Paragrafo 1.2.6), la minore partecipazione al mercato del lavoro (Paragrafo 1.2.7), l'accesso agli incentivi e sgravi fiscali per superare il divario di genere (Paragrafo 1.2.8), l'imprenditoria femminile (Paragrafo 1.2.9).

1.2.1 - L'impegno orario: il part-time volontario e involontario

Le donne che lavorano in part-time sono in diminuzione nell'ultimo anno, dopo il lieve aumento registrato tra il 2022 e il 2023. Per il 46,1 per cento delle lavoratrici part-time è una condizione subita e non una scelta.

Il *part-time* rimane una modalità di lavoro particolarmente apprezzata dalle donne e anche dalle aziende. La lavoratrice con un impiego *part-time* ha, infatti, più tempo libero dal lavoro a disposizione e con maggiore flessibilità da poter dedicare agli impegni familiari, mentre l'impresa ha il vantaggio di una maggiore flessibilità organizzativa. Tuttavia, le occupate in *part-time* hanno una retribuzione inferiore e, frequentemente, anche alcune forme di discriminazione, quali: la bassa qualità delle mansioni, limitate opportunità formative, la compromissione delle possibilità di carriera e la precarietà della posizione lavorativa.

Nel 2024, in Italia hanno lavorato in modalità *part-time* il **30,0 per cento**⁴² delle occupate, in diminuzione rispetto al 31,4 per cento del 2023 (-1,4 punti percentuali). Gli **uomini occupati in part-time** registrano ancora una quota molto inferiore rispetto alle donne, **7,4 per cento** nel 2024, per un divario di genere pari a -22,6 punti percentuali, anche se nell'ultimo decennio si rileva un lieve aumento.

Anche in Europa il lavoro *part-time* riguarda principalmente le donne. Nei **27 paesi dell'Unione Europea** le **donne** occupate che lavorano a tempo parziale sono il **29,2 per cento nel 2024**, un dato inferiore di 0,8 punti percentuali rispetto a quello italiano, e gli **uomini** il **9,5 per cento**, 2,1 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori italiani (**Figura 1.2.1.1**).

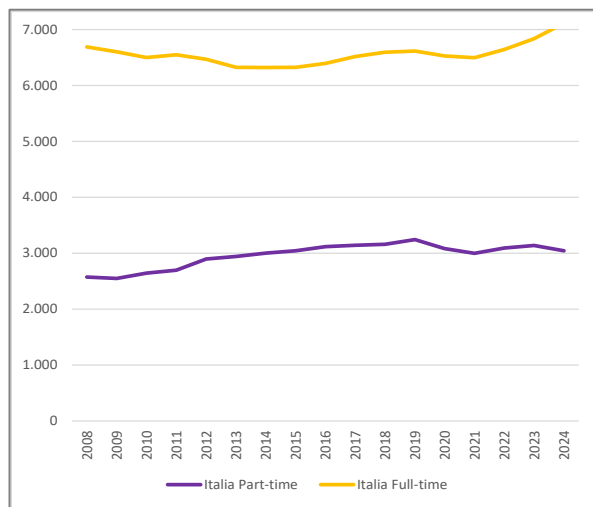
In Italia⁴³ il *part-time* involontario – quello che misura il rapporto tra il numero delle persone che svolgono involontariamente un lavoro *part-time* e il totale degli occupati *part-time* - ha registrato una crescita costante negli ultimi anni, per poi iniziare a diminuire dal 2021. Nel 2024 **le occupate con tali contratti sono il 46,1 per cento** delle lavoratrici *part-time*, **il valore più basso degli ultimi quattro anni** e ancora in diminuzione rispetto al 2023 (49,8 per cento). Sono, comunque, le più giovani a trovarsi più frequentemente in tale condizione: sempre nel 2024⁴⁴ le **donne tra i 15 e i 39 anni in part-time involontario** sono il **51,8 per cento** mentre per le donne **sopra i 40 anni** la percentuale scende al **43,8 per cento** (**Figura 1.2.1.2**).

La quota di **uomini in part-time involontario** è maggiore e pari a **63,0 per cento** degli occupati in *part-time* complessivi, anche se in diminuzione rispetto al 2023 (65,3 per cento).

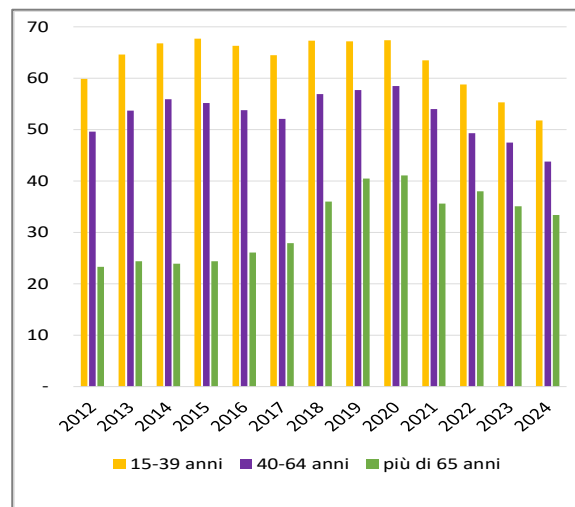
⁴² La percentuale delle persone che lavorano in modalità *part-time* viene calcolata come il rapporto tra il totale degli occupati *part-time* e il totale degli occupati, distinto per genere e classi di età.

⁴³ L'indicatore BES per l'Italia è calcolato come il numero di occupati *part-time* involontari sul totale degli occupati.

⁴⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppgai/default/table?lang=en.

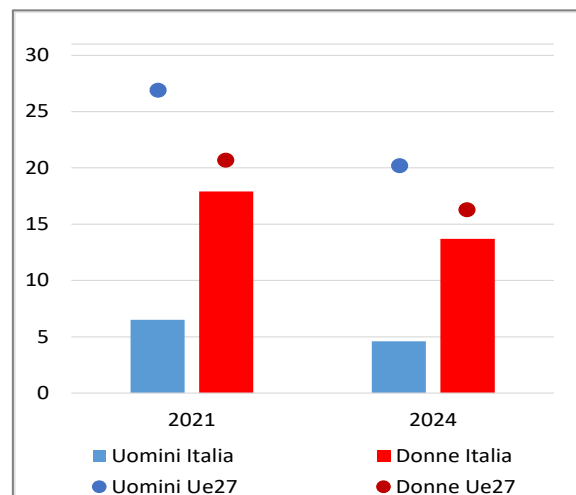
Figura 1.2.1.1 Numero delle donne occupate full-time e part-time. Migliaia. Anni 2008-2024, Italia.

Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2025.

Figura 1.2.1.2 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2012-2024, Italia.

Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2025.

In Europa questo fenomeno è meno diffuso. **Nei 27 paesi dell'Unione Europea⁴⁵**, le donne in *part-time* involontario sono, infatti, solo il **16,3 per cento** nel 2024, in costante calo dal 2020 quando erano il 21,6 per cento (-4,2 punti percentuali). Gli **uomini** europei che non scelgono di lavorare a tempo parziale, ma si trovano in questa condizione lavorativa, sono invece il **20,2 per cento**, in riduzione rispetto al 21,8 per cento del 2023 (-1,6 punti percentuali) e al 28,0 per cento del 2020 (-7,8 punti percentuali). Attualmente il **divario di genere europeo** è pari a **3,9** punti percentuali **contro i 16,9** punti percentuali **dell'Italia**, tra l'altro anche in aumento rispetto al 2023 (15,5 punti percentuali) (**Figura 1.2.1.3**).

Figura 1.2.1.3 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2021 e 2024, Italia e UE-27.

Fonte: I dati per l'Italia sono di fonte BES i dati UE27 sono di fonte Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti a settembre 2025. L'indicatore per l'Italia è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale

⁴⁵ L'indicatore Eurostat per l'UE è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati part-time.

degli occupati. L'indicatore per l'UE27 è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati part-time.

1.2.2 - L'impatto del lavoro familiare non retribuito

Il ruolo familiare incide profondamente sull'occupazione femminile: nel 2024 il tasso di occupazione delle madri in coppia è 58,5 per cento, con un divario di oltre 28 punti rispetto ai padri (87,1 per cento), che supera i 40 punti nelle famiglie con tre o più figli. Una madre in coppia su quattro (25,1 per cento) rinuncia al lavoro per motivi familiari, a fronte dello 0,5 per cento tra i padri, confermando una forte asimmetria nei carichi di cura.

L'occupazione femminile è molto più sensibile al ruolo familiare rispetto a quella maschile. Secondo i dati ISTAT, i tassi di occupazione femminile sono strutturalmente più bassi, e la distanza rispetto aumenta con la presenza di figli, soprattutto se piccoli. Le tradizionali divisioni dei ruoli e il peso della cura familiare aggravano una disparità di genere persistente e significativa nel mercato del lavoro, che un più alto livello di istruzione sembra in parte attenuare.

I divari di genere sono presenti sin dalla giovane età; infatti, già nella fase in cui si è “figli” in famiglia, si registra un ampio divario: **nel 2024 solo il 30,5% delle figlie ha un lavoro, contro il 42,5% dei figli maschi**. Quando le donne lasciano la famiglia di origine e vivono da sole, il tasso di occupazione sale al 69,4%, ma resta inferiore rispetto al 78,1% degli uomini nelle stesse condizioni. **Nelle coppie senza figli, il divario supera i 22 punti percentuali** (donne 57,4%, uomini 79,8%). Tra le coppie con figli, la differenza si amplia fino a quasi 29 punti percentuali (madri 58,3%, padri 87,1%). Tra i genitori single, lo scarto si riduce (madri 64,6%, padri 78,4%), ma rimane significativo. All'aumentare del numero dei figli, il *gap* occupazionale di genere si accentua ulteriormente, determinando una riduzione del tasso di occupazione delle madri che diminuisce all'aumentare del numero di figli. **Nelle coppie con un solo figlio il divario è di circa 26 punti percentuali**, sale a **28 punti con due figli e supera i 40 punti percentuali con tre o più figli** (vedi **Approfondimento tematico 2 del Capitolo 1** nell'Appendice IV di questa Relazione).

Un più alto livello di istruzione contribuisce a mitigare il divario di genere nell'occupazione, in particolare tra i genitori con figli minori. Nel 2024 la distanza tra madri e padri con figli sotto i 18 anni è stata di quasi 29 punti (madri 63,1%, padri 91,9%). Tra i meno istruiti (al massimo licenza media) il *gap* supera i 47 punti. A parità di livello di istruzione, scende a 31 punti tra i diplomati e a 14 punti tra i laureati. È significativo che le **madri laureate** abbiano lo **stesso tasso di occupazione dei padri con la sola licenza media**.

Il basso tasso di occupazione femminile è connesso al numero elevato di madri in coppia che rinunciano o abbandonano il lavoro per motivi familiari. **Nel 2024 quasi due terzi delle madri inattive dichiara di esserlo per prendersi cura dei figli**, di familiari non autosufficienti o della casa; tra i padri la percentuale è inferiore al 5%. Circa una madre su quattro che vive in coppia rinuncia all'attività lavorativa per far fronte ai compiti di cura, mentre tra i padri questa scelta rappresenta un fenomeno del tutto marginale. Si tratta di una distanza di genere che, negli ultimi anni, non mostra segnali di riduzione e rimane sostanzialmente stabile nel tempo.

1.2.3 - Le conseguenze della maternità

Le donne con figli incontrano maggiori difficoltà sul mercato del lavoro. Le donne tra i 25 e i 49 anni senza figli risultano occupate nel 2024 per il 68,5 per cento. Se hanno invece almeno un figlio/a di età inferiore ai 6 anni sono occupate per il 61,9 per cento.

Per quanto riguarda la **situazione nel mercato del lavoro delle donne con figli**, si riscontrano ancora evidenti criticità che si sono acuite a seguito della crisi pandemica. Rimane infatti marcato il divario in termini di occupazione tra donne con e senza figli, ulteriormente peggiorato se si considerano anche altre dimensioni come l'età, la collocazione territoriale e il titolo di studio.

Osservando la fascia di età maggiormente coinvolta nelle dinamiche della maternità, occorre premettere che nel 2024 **il tasso di occupazione delle donne italiane nella classe di età 25-49 anni** (con o senza figli) è del 64,9 per cento ed è non solo di 12,7 punti percentuali più basso della media UE-27 (77,6 per cento) ma anche **il più basso di tutti i 27 Stati Membri dell'Unione Europea**⁴⁶.

Analizzando nel dettaglio la condizione delle madri occupate, l'**Occupazione relativa delle madri (ORM)**⁴⁷ è pari nel 2024 a **75,4 per cento**, in miglioramento rispetto al 2023 (+2,4 punti percentuali). Questo indicatore è dato dal rapporto tra il tasso di occupazione delle donne in età 25-49 anni **con almeno un figlio di età inferiore ai sei anni**, pari a **61,9 per cento**, e **il tasso di occupazione delle donne senza figli** nella stessa fascia di età, pari a **68,5 per cento** (+0,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente)⁴⁸.

L'incremento tra il 2023 e il 2024 del tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni con almeno un figlio di età inferiore ai sei anni (+1,7 punti percentuali) è più accentuato rispetto a quello delle donne della stessa fascia di età senza figli (+0,2 punti percentuali) e suggerisce quindi un impatto positivo della ripresa a seguito della crisi pandemica.

L'indicatore ORM fa emergere anche **differenze notevoli a seconda dell'età**. Per le **donne più giovani** (25-34 anni) il rapporto è infatti pari al **63,5 per cento** (+3,5 punti percentuali rispetto al 2023), ben più basso del dato generale (75,4 per cento), mostrando quindi come la maternità sia un fattore molto condizionante soprattutto nelle fasi iniziali della vita lavorativa. Per chi ha tra i 45 e 49 anni, invece, questo indicatore arriva al 90,7 per cento (+3,0 punti percentuali rispetto al 2023) lasciando così intendere che in questa fascia di età il tasso di occupazione delle donne con un figlio in età prescolare è molto più vicino al tasso di occupazione delle donne senza figli (**Figura 1.2.3.1**).

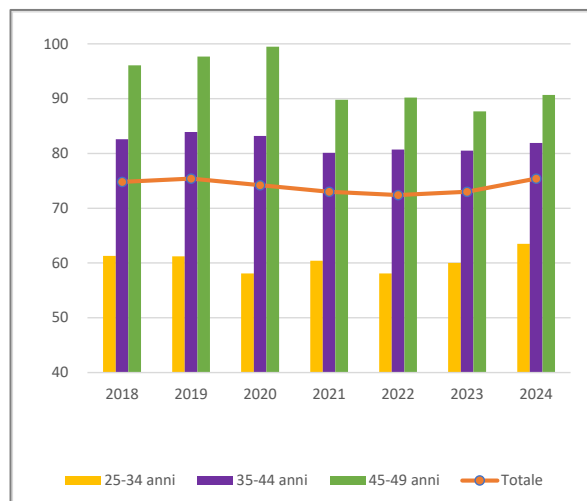
Dal punto di vista dei divari territoriali, le donne tra i 25 e i 49 anni con figli in età prescolare che vivono nel **Mezzogiorno** mostrano difficoltà ancora maggiori ad entrare o nel rimanere nel mercato del lavoro. L'ORM nel Sud e nelle Isole è infatti pari al **71,9 per cento** nel 2024, mentre al **Nord e al Centro** si registrano valori superiori, pari rispettivamente al **79,7 per cento** e al **79,9 per cento** nel 2024 (**Figura 1.2.3.2**). Nel confronto tra il 2023 e il 2024, si può osservare al Nord un aumento di 1,1 punti percentuali, al Centro di 1,4 punti percentuali e nel Mezzogiorno, invece, un significativo incremento di 5,3 punti percentuali.

⁴⁶ Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition (%); <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/83935981-ee91-44d2-9fcf-7f7c9ec498eb?lang=en>.

⁴⁷ Vedasi nota precedente.

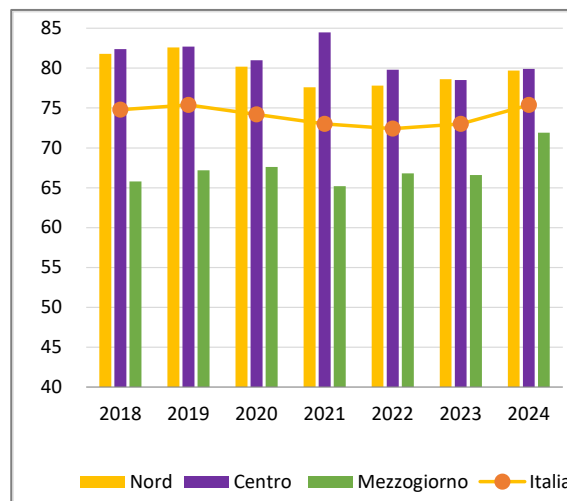
⁴⁸ Rapporto Bes 2024.

Figura 1.2.3.1 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per classi di età. Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

Figura 1.2.3.2 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per ripartizione territoriale. Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

Un'altra dimensione che determina un divario molto accentuato tra le madri tra i 25 e i 49 anni e le donne senza figli è l'**istruzione**: il tasso di occupazione delle madri passa infatti dal 28,4 per cento per quelle con al più la licenza media all'80,9 per cento per le laureate⁴⁹.

La relazione tra la diminuzione della partecipazione e dell'occupazione in coincidenza della maternità è desumibile anche tramite l'analisi dell'**inattività rispetto al mercato del lavoro**. L'inattività delle donne, come condizione di non lavoro e non ricerca di lavoro, aumenta infatti in presenza di un figlio ed è conseguenza, principalmente, della situazione familiare e delle responsabilità di cura, mentre sono meno rilevanti i motivi di studio e di formazione professionale. Le altre motivazioni per l'inattività riguardano la vicinanza al raggiungimento della pensione, lo scoraggiamento nella ricerca di un lavoro e l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca. Per gli uomini, invece, la presenza di un figlio aumenta la partecipazione attiva al mercato del lavoro e i motivi dell'eventuale inattività sono diversi. L'inattività maschile è dovuta principalmente a esigenze personali e di studio o formazione, alla vicinanza al periodo di raggiungimento della pensione o al maturato disinteresse al lavoro anche per motivi di età. Altri fattori possono essere lo scoraggiamento e l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca di lavoro, mentre i motivi familiari rappresentano una causa poco frequente di inattività per gli uomini⁵⁰.

In ogni caso la maternità rappresenta un momento critico per il percorso lavorativo delle donne, che spesso porta all'**interruzione del rapporto lavorativo**. Sulla base della "Relazione annuale 2024 sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) risulta una diminuzione **complessiva delle richieste di convalida** rispetto al 2023 (-4,3 per cento per le donne e -0,3 per gli uomini), confermando, comunque, la persistenza di difficoltà strutturali nella conciliazione tra vita professionale e familiare, in particolare per le lavoratrici madri.

⁴⁹ Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%); https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH_custom_7052501/default/table?lang=en

⁵⁰ Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2022. Ispettorato Nazionale del Lavoro. <https://www.ispettorato.gov.it/files/2025/05/RELAZIONE-CONVALIDE-2023-2024.pdf>.

Le convalide riguardano prevalentemente le **dimissioni volontarie** (97,9 per cento) e, in misura più contenuta, le **dimissioni per giusta causa** e le **risoluzioni consensuali**, spesso collegate a riorganizzazioni aziendali o esigenze familiari. La distribuzione territoriale conferma un **divario significativo tra Nord e Sud**, con una maggiore concentrazione di dimissioni e risoluzioni nelle regioni settentrionali, dove risulta più elevato il tasso di occupazione femminile. Secondo i dati INL la **maggioranza delle convalide riguarda le madri** (circa il 70 per cento del totale), confermando così la persistente penalizzazione della maternità nel mercato del lavoro. Rispetto al 2023, si osserva un aumento delle convalide motivate da difficoltà di conciliazione, mentre risultano in lieve diminuzione quelle riconducibili a motivi organizzativi aziendali.

Il fenomeno delle convalide per fasce di età mostra che il 79,3 dei destinatari di convalida (48.180 lavoratrici e lavoratori) si colloca tra i 29 e i 44 anni, con il 78,6 per cento (33.181 convalide) delle lavoratrici madri totali (42.237 lavoratrici) e l'81,0 per cento (14.999 convalide) dei lavoratori padri totali (18.519 lavoratori). La classe di età più rilevante è quella tra i 34 ed i 44 anni, dove le lavoratrici madri risultano essere 17.923 e i lavoratori padri risultano essere 9.869⁵¹.

Rispetto al 2023, la distribuzione per età delle convalide è **rimasta sostanzialmente stabile** e questa stabilità è in parte spiegata dalla demografia: la struttura demografica italiana, con un'età media al primo figlio di circa 33 anni e una soglia di fecondità che si estende fino ai 45 anni, contribuisce a una concentrazione delle convalide nelle fasce centrali.

La forte concentrazione di convalide nella fascia **29-44 anni** suggerisce che le dimissioni o risoluzioni consensuali convalidate riguardano prevalentemente madri in età **“centrale” di attività lavorativa**, ovvero genitori che spesso hanno figli piccoli e potrebbero trovarsi nella fase più critica di conciliazione lavoro-famiglia.

1.2.4 - L'instabilità e la vulnerabilità occupazionale

La stabilità lavorativa femminile resta più bassa di quella maschile: nel 2024 solo il 64,0 per cento delle donne è occupato nello stesso lavoro da almeno 60 mesi, contro il 68,3 per cento degli uomini. Nonostante ciò, la precarietà femminile mostra un miglioramento: le donne con un impiego da meno di 11 mesi diminuiscono di 2,3 punti percentuali tra il 2023 e il 2024 mentre quelle con un impiego stabile da almeno 60 mesi aumentano di 1,3 punti percentuali nello stesso periodo, migliorando lievemente il divario di genere. Questo andamento, che indica una maggiore permanenza nelle posizioni lavorative già consolidate, tuttavia, può però riflettere anche una fase di rallentamento del mercato del lavoro, con una riduzione dei nuovi contratti.

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

La quota delle donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (convenzionalmente si considerano 60 o più mesi nella stessa posizione lavorativa) è in diminuzione rispetto al 2016, segnale anche di un mercato del lavoro caratterizzato da un aumento dei contratti a termine, conseguenza del clima di incertezza causato dalla pandemia.

Nel 2024 per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni, **il 64,0 per cento delle donne occupate è impiegata nell'attuale posizione lavorativa da 60 o più mesi**⁵², un dato in aumento

⁵¹ Cfr. Relazione annuale INL - anni 2023-2024 sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

⁵² Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egad__custom__18839351/default/table.

di 1,3 punti percentuali rispetto al 62,7 per cento registrato nel 2023, ma ancora inferiore di 4,1 punti percentuali rispetto al dato del 2016.

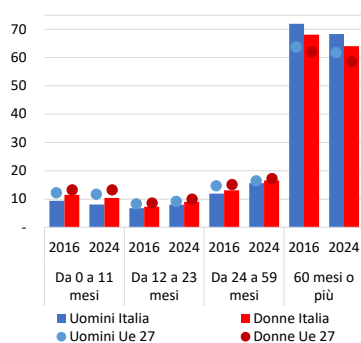
Le donne, invece, **impiegate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi**, quindi da breve tempo, nel 2024 sono il 10,4 per cento delle occupate un dato sceso di -2,3 punti percentuali rispetto al 2023. Nella prospettiva temporale, a prova di una **crescente precarietà** del lavoro femminile, questo indicatore è aumentato tra il 2009 e 2019, si è arrestato durante la pandemia (10,8 per cento nel 2020), e ha ricominciato a peggiorare nel periodo post-pandemico (12,5 per cento nel 2021) fino al 2023 (13,1 per cento) per migliorare di nuovo, infine, nel 2024 (10,4 per cento).

L'occupazione maschile è invece più stabile: nel 2024 gli uomini occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono il 68,3 per cento, in aumento rispetto al 67,5 per cento del 2023 (+0,8 punti percentuali) e in diminuzione rispetto al 71,9 per cento del 2016 (-3,6 punti percentuali). La differenza tra l'occupazione maschile stabile rispetto a quella femminile è in diminuzione rispetto al 2023 e pari a 4,3 punti percentuali.

Gli uomini occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi sono invece l'8,1 per cento nel 2024, in diminuzione rispetto al 10,1 per cento del 2023 (-2 punti percentuali) e al 10,1 per cento del 2021

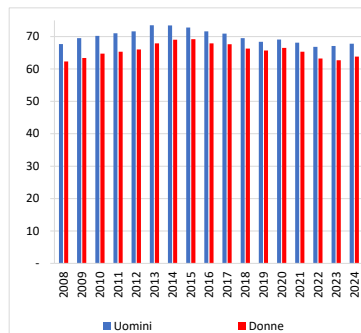
Nel **confronto europeo**, le occupate italiane registrano una **maggiore stabilità** nonostante il tasso di occupazione più basso. Le occupate nell'attuale lavoro per 60 mesi o più tra i 27 paesi dell'Unione Europea sono infatti il 58,5 per cento nel 2024, 5,5 punti percentuali in meno rispetto alle occupate italiane. Di contro, le donne occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi in Europa sono il 13,2 per cento nel 2024, 2,8 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane (**Figura 1.2.4.1, Figura 1.2.4.2a e Figura 1.2.4.2b**).

Figura 1.2.4.1 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2016 e 2024.



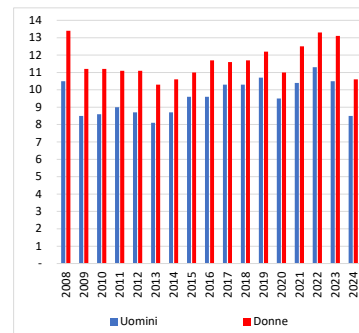
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2025.

Figura 1.2.4.2a Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008 - 2024.



Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2025.

Figura 1.2.4.2b Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008 - 2024.



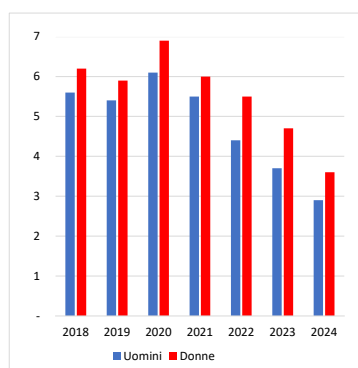
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2025.

Dal 2018 le donne occupate appaiono progressivamente meno insicure rispetto alla propria situazione lavorativa con eccezione dei due anni pandemici, il 2020 e il 2021. La **percezione di insicurezza dell'occupazione**⁵³ tra gli occupati viene calcolata come la percentuale di occupati che ritengono sia probabile perdere il lavoro nei successivi sei mesi e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile rispetto al totale degli occupati. Nel 2024 le **donne** insicure della propria occupazione sono il **3,6 per cento**, in riduzione rispetto al 2023 (quando erano il 4,7 per cento). Gli

⁵³ Istat (2024), Rapporto Bes 2024: il benessere equo e sostenibile in Italia.

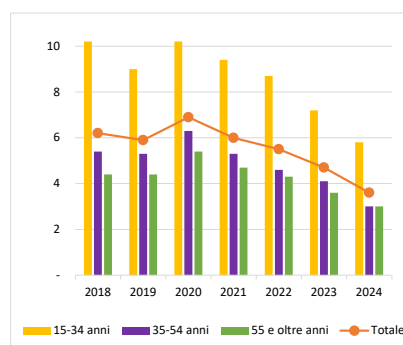
uomini che percepiscono insicurezza per la propria situazione lavorativa sono poco meno delle donne (2,9 per cento) (**Figura 1.2.4.3**). Sono comunque le donne più giovani ad avere una maggiore preoccupazione, il 5,8 per cento se hanno tra i 15 e i 34 anni, mentre le lavoratrici incerte tra i 35-54 anni sono il 3,0 per cento (**Figura 1.2.4.4**). Inoltre, sono soprattutto le donne meridionali a segnalare una maggiore preoccupazione: il 5,0 per cento nel Mezzogiorno, comunque in riduzione rispetto al 6,9 per cento del 2023. Al Nord e al Centro sono rispettivamente il 3,1 per cento e il 3,2 per cento, anch'esse in riduzione rispetto al 2023 (**Figura 1.2.4.5**).

Figura 1.2.4.3 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2018-2024, Italia.



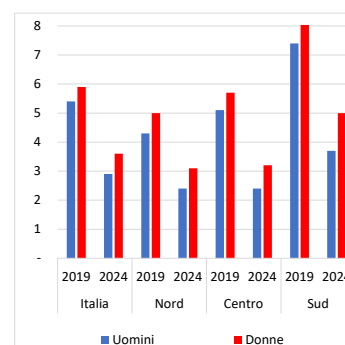
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025

Figura 1.2.4.4 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

Figura 1.2.4.5 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2019 e 2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

La carriera lavorativa femminile continua, inoltre, a essere particolarmente vulnerabile. L'analisi dei dati 2024 conferma una prevalenza maschile nella maggior parte delle irregolarità rilevate, con l'eccezione delle violazioni relative alla genitorialità e alla parità di trattamento, che colpiscono in misura maggiore le donne. Queste risultano infatti più esposte a illeciti connessi alla tutela della maternità, alle pari opportunità e al rispetto delle condizioni di lavoro, mentre gli uomini sono maggiormente coinvolti in forme di lavoro nero, interposizione illecita di manodopera e violazioni sull'orario di lavoro⁵⁴.

1.2.5 - Il gender pay gap

Il gender pay gap non corretto in Italia è pari al 2,2 per cento nel 2023, molto inferiore alla media UE del 12 per cento, grazie soprattutto al settore pubblico, dove il divario è quasi nullo. Persistono invece forti criticità nel settore privato (16,7 per cento), con punte elevate in professioni tecnico-scientifiche, finanza, assicurazioni, immobiliare, ICT e manifattura.

Il divario retributivo di genere non corretto (*gender pay gap unadjusted*), misura la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti uomini e donne come percentuale della retribuzione lorda maschile.

Nel 2023 questo indicatore in Italia⁵⁵ era del 2,2 per cento contro una media europea (EU27) del 12,0 per cento, registrando così il terzo migliore dato dopo il Lussemburgo e il Belgio. Il dato italiano è progressivamente migliorato negli ultimi dieci anni (era il 6,1 per cento nel 2014). Contribuisce certamente a questo risultato il settore del pubblico impiego, dove questo indicatore è

⁵⁴ Per approfondimenti si faccia riferimento al Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, pubblicato nel 2024 dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

⁵⁵ Eurostat, *Statistiche sul divario retributivo di genere* <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=685386>.

negativo (-0,2 per cento, terzo miglior risultato dopo Cipro e Belgio), mentre **le maggiori criticità emergono nel settore privato**, dove si raggiunge invece un divario del 16,7 per cento che posiziona l'Italia all'undicesima posizione su venti paesi monitorati. Tra i settori economici con il *gender pay gap* più critico si osservano le attività Professionali, scientifiche e tecniche (23,5 per cento), quelle finanziarie e assicurative (23 per cento), quelle immobiliari (17,2 per cento), quelle dell'ICT (16,1) per cento e manifatturiere (14,5 per cento).

1.2.6 - La segregazione orizzontale e verticale

Anche nel 2024, la segregazione orizzontale vede le donne fortemente concentrate nei settori della cura, come le attività nelle famiglie (87 per cento), istruzione (76 per cento) e sanità e servizi sociali (72 per cento), spesso meno retribuiti. La segregazione verticale vede le donne solo al 26,5 per cento tra i dirigenti e imprenditori anche se si osserva un lieve progresso rispetto al 2023 (+0,7 punti percentuali).

Tra le peculiarità del lavoro femminile, due forme di segregazione contribuiscono a mantenere persistenti divari occupazionali e retributivi tra uomini e donne: la segregazione orizzontale relativa alla concentrazione di donne e uomini in settori e professioni differenti e la segregazione verticale, che riguarda le disuguaglianze nelle possibilità di avanzamento di carriera, con la sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali e di *leadership*.

Nel mercato del lavoro italiano, la **segregazione orizzontale** continua a rappresentare uno dei principali fattori di disuguaglianza di genere. Le donne sono fortemente concentrate in un numero ristretto di settori soprattutto legati alla cura e al rapporto con il pubblico, spesso caratterizzati da retribuzioni più basse e minori possibilità di avanzamento di carriera. I settori maggiormente femminilizzati nel 2024 sono infatti sempre: "attività delle famiglie in qualità di datori di lavoro" (87 per cento degli occupati sono donne), "istruzione" (76 per cento), "salute e servizi sociali" (72,0 per cento).

Per contro, la presenza di lavoratrici è particolarmente esigua in settori economici che offrono maggiori possibilità occupazionali o salari medi più elevati e percorsi professionali più remunerativi: nel settore dell'edilizia rappresentano infatti l'8 per cento degli occupati, nell'agricoltura il 25 per cento, nella manifattura il 27 per cento, nei trasporti e magazzinaggio il 21 per cento, nell'ICT il 31 per cento.

La **segregazione verticale** continua a penalizzare le carriere delle donne in Italia. Le posizioni di vertice restano, infatti, appannaggio, in larga maggioranza, degli uomini. Nel 2024, secondo l'Istat, tra i 757 mila dirigenti e imprenditori attivi nel Paese, 556 mila erano uomini e 201 mila donne, pari al 26,5 per cento del totale. In rapporto agli occupati, i dirigenti uomini rappresentano il 4 per cento, mentre le dirigenti non superano il 2 per cento delle lavoratrici.

Rispetto all'ultimo anno prima della pandemia, si registra un lieve progresso: il numero di dirigenti e imprenditrici è cresciuto, infatti, più rapidamente per le donne che per gli uomini. Tra il 2019 e il 2024, il totale dei dirigenti e imprenditori è aumentato del 24,5 per cento, con una crescita femminile del 28,1 per cento contro il 23,3 per cento registrato per gli uomini. In valori assoluti, le donne sono passate da 157 mila a 201 mila, riducendo così il divario con gli uomini di 0,7 punti percentuali.

1.2.7 - La minore partecipazione al mercato del lavoro

Le quota di donne che non svolge ricerca attiva di lavoro è rilevante e per le più giovani e residenti nel Mezzogiorno è un fenomeno ancora più intenso. Durante il 2024 le donne tra i

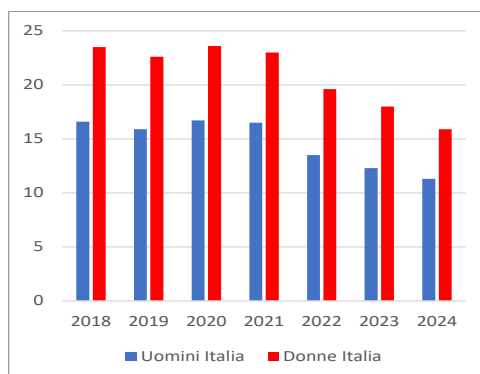
15-19 anni hanno registrato un aumento del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro rispetto al 2023 (+4,7 punti percentuali).

Il Tasso di Mancata Partecipazione al lavoro (TMP) della popolazione tra 15 e 74 anni⁵⁶ è calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili"⁵⁷ (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare) e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili" per la popolazione tra 15 e 74 anni. Il TMP rappresenta quindi una misura più ampia del tasso di disoccupazione, tenendo conto anche della "disoccupazione latente".

A seguito della forte diminuzione del 2022, anno di ripresa dalla pandemia, nel 2024 si registra un ulteriore calo di questo indicatore. Nel 2024 il **TMP femminile** è infatti pari al **15,9 per cento** (-2,1 punti percentuali rispetto al 2023) mentre il **TMP maschile** è, invece, pari all'**11,3 per cento**, anch'esso in diminuzione rispetto all'anno precedente (-1 punto percentuale).

Il divario di genere (4,6 punti percentuali) è lievemente diminuito nell'ultimo anno e rappresenta il valore più basso dal 2008. Questo risultato è, però, riconducibile più dalla *performance* del TMP maschile che da un miglioramento di quello femminile. L'andamento osservato nel 2024 conferma, dunque, la riattivazione di una dinamica di miglioramento dopo gli effetti regressivi del periodo pandemico, indicando una graduale ricomposizione dell'offerta potenziale di lavoro e un rafforzamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. **(Figura 1.2.7.1).**

Figura 1.2.7.1 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

Guardando alle diverse classi di età si osserva che nel 2024 **le donne più giovani, tra i 15-19 anni, hanno registrato il valore più alto** del TMP femminile pari al 63,0 per cento, facendo riscontrare anche **un aumento rispetto all'anno precedente (+4,7 punti percentuali)**. I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono, infatti, più bassi e pari a 34,4 e 19,2 per cento. Il TMP risulta poi ancora più basso e pari a 15,4 per cento per le donne tra i 35 e i 44 anni e a 13,4 per cento per le donne tra i 45 e i 54 anni. In entrambi i casi il TMP è in riduzione rispetto al 2023 (rispettivamente di 2,2 e 2,3 punti percentuali). Le donne tra i 55 e i 74 anni registrano nel 2024 i valori più bassi tra tutte le fasce di età (11,3 per cento) in diminuzione di 2,2 punti percentuali rispetto al 2023.

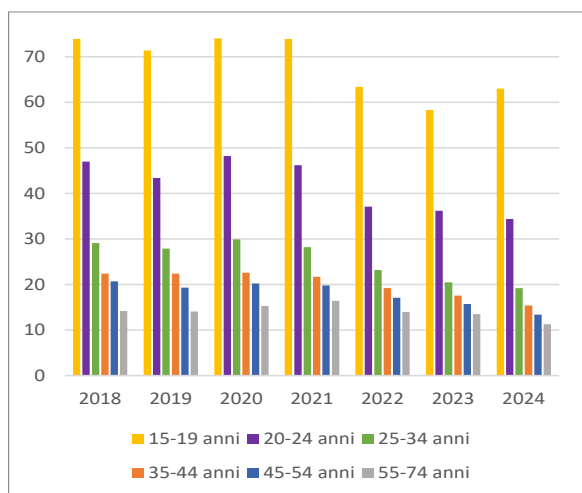
Anche gli uomini registrano un TMP che varia secondo le classi di età e che risulta più alto per i giovani. Dopo la diminuzione post-pandemia del valore dell'indicatore per i giovani tra i 15-19 anni,

⁵⁶ Questo indicatore rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inclusi nel ciclo di programmazione economico-finanziaria a partire dal 2017 (artt. 10 bis e 10 ter della legge n. 196 del 2009) e appartiene al dominio "lavoro e conciliazione dei tempi di vita", insieme all'indicatore disoccupazione relativa delle madri (rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne di 25-49 anni senza figli), di seguito analizzato.

⁵⁷ Gli inattivi "disponibili" fanno parte delle forze lavoro potenziali assieme a coloro che hanno cercato lavoro nelle ultime quattro settimane ma che non sono immediatamente disponibili a lavorare; tali aggregati si distinguono dagli "scoraggiati", i quali sono inattivi che non hanno cercato lavoro nelle quattro settimane precedenti all'intervista perché ritengono di non riuscire a trovarne uno.

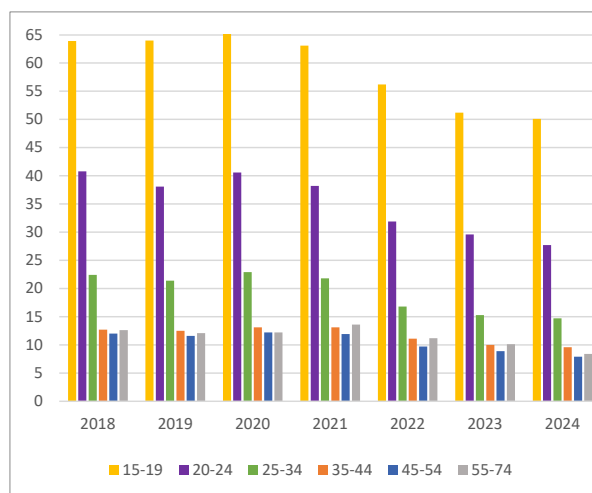
nel 2024 si attesta al 50,1 per cento (-1,1 punti percentuali rispetto al 2023). I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono pari a 27,7 e 14,7 per cento (diminuiti rispettivamente di -1,9 e -0,6 rispetto al 2023). Gli uomini sopra i 55 anni hanno un valore pari all'8,4 per cento, in riduzione di -1,7 punti percentuali rispetto al 2023. Il valore più basso tra tutte le classi di età è registrato dagli uomini tra i 45-54 anni, per i quali il valore nel 2024 è pari al 7,9 per cento, in riduzione di 1 punto percentuale rispetto al 2023 (**Figura 1.2.7.2a e Figura 1.2.7.2b**).

Figura 1.2.7.2a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

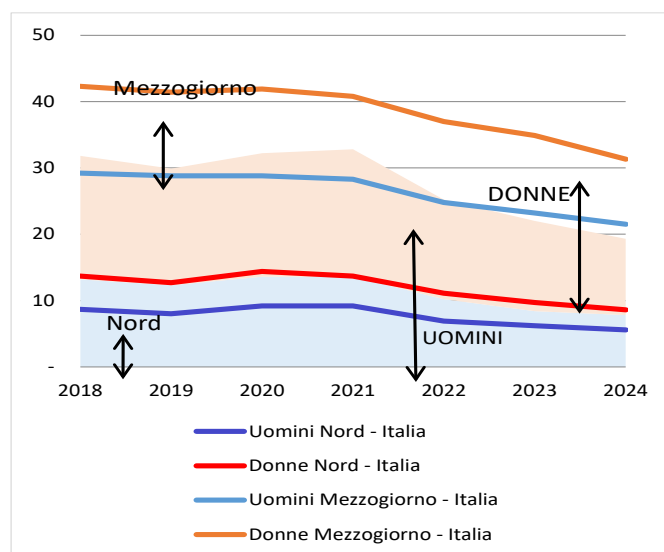
Figura 1.2.7.2b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

Nel confronto tra le aree territoriali del Paese le donne del Mezzogiorno registrano i maggiori livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro e anche un più ampio divario rispetto agli uomini. Nel 2024 il **TMP nel Mezzogiorno raggiunge il 31,3 per cento per le donne** (-3,6 punti percentuali rispetto al 2023) contro il **21,5 per cento per gli uomini** (-1,7 punti percentuali rispetto al 2023). Il valore di tale indicatore è meno della metà nel Centro Italia (11,5 per cento per le donne e 7,8 per cento per gli uomini) ed è ancora più basso al **Nord**, dove si attesta all'**8,6 per cento tra le donne** e al **5,6 per cento tra gli uomini** (**Figura 1.2.7.3**).

Figura 1.2.7.3 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2024, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2025.

1.2.8 - Incentivi e sgravi fiscali per superare il divario di genere

Il 16,1 per cento delle donne viene assunto tramite incentivo o sgravio fiscale o agevolazione fiscale, principalmente tramite il contratto di apprendistato, la Decontribuzione sud e il bonus donne previsto dalla legge n. 92 del 2012.

L'occupazione viene sostenuta tramite vari strumenti di politica economica come gli incentivi al lavoro, che possono essere temporanei per affrontare cicli economici avversi, oppure stabili nel tempo quando intervengono a sostegno di particolari segmenti del mercato del lavoro. Tali strumenti, riepilogati nella tabella che segue, possono assumere la forma degli sgravi contributivi, e quindi ridurre il costo del lavoro per la parte previdenziale, oppure degli sgravi fiscali, tramite il meccanismo dei crediti d'imposta.

Tavola 1.2.8.1 I principali incentivi all'occupazione⁵⁸

Tipo agevolazione misura	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della
Apprendistato	Legge n. 223 del 1991; decreto legislativo n. 167 del 2011; decreto legislativo n. 150 del 2015; decreto legislativo n. 81 del 2015 (art. 41/47); legge n. 160 del 2019; legge n. 176 del 2020	Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico- professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. È possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31 per cento per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante

⁵⁸ Incentivi all'occupazione - Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali INPS. <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1109>.

Tipo agevolazione misura	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della
		nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto. Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31 per cento per dodici mesi).
Esonero giovani	Legge n. 205 del 2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1° gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50 per cento dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.
	Legge 178 del 2020 (art.1 cc. 10- 15); legge 197/2022 (art.1 c.297); decreto-legge n. 60 del 2024 (art.22); legge 207 del 2024 (art.1 c.405)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021- 2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100 per cento dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. L'esonero totale di cui alla L.178/2020 è previsto anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro. Il D.L.60/2024 (cd Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno"). La legge n. 207 del 2024 ne ha prorogato la validità fino al 2027.
Incentivo Donne	Legge n. 92 del 2012 (art.4 cc.8- 11)	Agevolazione del 50 per cento della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, lavoratori over-50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate. La durata dell'incentivo è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Deve determinare un incremento occupazionale netto.
	Legge n. 178 del 2020 (art.1 cc. 16- 19); legge n. 197 del 2022 (art.1 c.298); decreto-legge n. 60 del 2024 (art.23);	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che assumano a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, " <i>donne lavoratrici svantaggiate</i> " (come indicato nell'art.4 L.92/2012). L'esonero è pari al 100 per cento dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo

Tipo agevolazione misura	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della
	legge n. 207 del 2024 (art.1 c.405)	determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. La L.197/2022 ha previsto l'esonero totale anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro. Il decreto-legge n. 60 del 2024 ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili. La legge n. 207 del 2024 ne ha prorogato la validità fino al 2027.
Decontribuzione Sud	Decreto-legge n. 104 del 2020 (art.27 c.1); legge n. 178 del 2020 (art.1 cc. 161- 168)	Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del: - 30 per cento: dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2025 - 20 per cento: dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 - 10 per cento: dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2029 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Con decisione C (2024)4512 finale del 25 giugno 2024 della Commissione Europea, l'applicabilità della misura è stata prorogata fino al 31 dicembre 2024 per i soli contratti stipulati entro il 30 giugno 2024.
Incentivo Occupazione NEET	DL.48/2023 (art.27)	Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani Neet effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 pari al 60 per cento della retribuzione mensile imponibile (in caso di cumulo con altri incentivi la quota scende al 20 per cento).

In base ai **dati INPS⁵⁹** le assunzioni registrate nel 2024 derivano per il **16,1 per cento dall'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione**; si tratta in tutto di 1,3 milioni di assunzioni su un totale di circa 8,1 milioni. Tra queste, le assunzioni di donne sono **551,3 mila** e corrispondono al **16,1 per cento del totale delle donne assunte**, mentre quelle degli uomini sono **752,8 mila** ovvero il **16,1 per cento del totale degli uomini assunti**. Quindi, poiché il numero delle donne assunte in totale è stato inferiore a quello degli uomini, hanno anche avuto accesso alle agevolazioni in misura proporzionalmente inferiore (42 per cento del totale delle agevolazioni).

Tra tutte le agevolazioni, la **Decontribuzione Sud** è lo **strumento più utilizzato**, in quanto ha interessato il **51,8 per cento delle donne assunte con fiscalità agevolata, incentivi o regimi di sotto contribuzione** e per il 66,0 per cento degli uomini con le stesse caratteristiche. Rispetto al 2023 le assunzioni avvenute tramite la Decontribuzione Sud sono diminuite sia per le donne sia per gli uomini. Nel 2023, infatti, esse corrispondevano al 60,4 per cento delle assunzioni delle donne tramite fiscalità agevolata, incentivi o sgravi contributivi e al 73,0 per cento nel caso degli uomini.

Rilevanti sono anche le **assunzioni delle donne** che avvengono **tramite il contratto di apprendistato** (nel 2024 pari al **27,6 per cento** delle assunzioni delle donne e il 28,4 per cento delle assunzioni degli uomini).

⁵⁹ <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/assunzioni-in-base-all-agevolazione-contributiva>.

L'agevolazione contributiva prevista dalla legge n. 92 del 2012 nel 2024 viene ancora utilizzata per il **14,4 per cento delle assunzioni di donne con strumenti di vario tipo** ed è in aumento rispetto al 5,5 per cento del 2023.

L'esonero dal pagamento dei contributi per assunzioni di personale in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria (**Esonero sostituzione astensione obbligatoria L.53/2000**) rappresenta infatti il **2,1 per cento delle assunzioni per le donne nel 2024** e solo lo 0,2 per cento per gli uomini (**Tavola 1.2.8.2a, Tavola 1.2.8.2b e Tavola 1.2.8.2c**).

Tavola 1.2.8.2a Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2023 e 2024, Italia.

Totale assunzioni	2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	162.758	228.296	152.116	213.946
Incentivo donne (L. 178/2020)	51.175			
Decontribuzione Sud	500.362	853.888	285.506	496.919
Esonero giovani	5.582	9.089	17.853	25.431
Esonero donne (L.92/2012)	45.294		79.159	
Esonero uomini (L.92/2012)		5.522		6.534
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	11.777	1.518	11.614	1.407
Esonero Giovani (L. 178/2020)	46.099	61.984		
Esonero art 7 DL104/2020				
Garanzia Giovani	185	379		
Altro	5.244	9.630	5.074	8.567
<i>Assunzioni con incentivi</i>	<i>828.476</i>	<i>1.170.306</i>	<i>551.322</i>	<i>752.804</i>
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	<i>2.647.725</i>	<i>3.570.922</i>	<i>2.867.464</i>	<i>3.914.195</i>
Totale assunzioni	3.476.201	4.741.228	3.418.786	4.666.999

Fonte: INPS.

Tavola 1.2.8.2b Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2023 e 2024, Italia.

Totale assunzioni	2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	4,7	4,8	4,4	4,6
Incentivo donne (L. 178/2020)	1,5	-	-	-
Decontribuzione Sud	14,4	18,0	8,4	10,6
Esonero giovani	0,2	0,2	0,5	0,5
Esonero donne (L.92/2012)	1,3	-	2,3	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,1	-	0,1
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	0,3	0,0	0,3	0,0
Esonero Giovani (L. 178/2020)	1,3	1,3	-	-
Esonero art 7 DL104/2020	-	-	-	-
Garanzia Giovani	0,0	0,0	-	-
Altro	0,2	0,2	0,1	0,2
<i>Assunzioni con incentivi</i>	<i>23,8</i>	<i>24,7</i>	<i>16,1</i>	<i>16,1</i>
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	<i>76,2</i>	<i>75,3</i>	<i>83,9</i>	<i>83,9</i>
Totale assunzioni	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INPS.

Tavola 1.2.8.2c Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2023 e 2024, Italia.

Totale assunzioni	2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	19,6	19,5	27,6	28,4
Incentivo donne (L. 178/2020)	6,2	-	-	-
Decontribuzione Sud	60,4	73,0	51,8	66,0
Esonero giovani	0,7	0,8	3,2	3,4
Esonero donne (L.92/2012)	5,5	-	14,4	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,5	-	0,9
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	1,4	0,1	2,1	0,2
Esonero Giovani (L. 178/2020)	5,6	5,3	-	-
Esonero art 7 DL104/2020	-	-	-	-
Garanzia Giovani	0,0	0,0	-	-
Altro	0,6	0,8	0,9	1,1
Assunzioni con incentivi	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INPS.

Si ricorda, inoltre, che il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** interviene con **diversi strumenti sui problemi dell'occupazione femminile e giovanile**.

Attraverso il c.d. **gender public procurement** si prevede, infatti, una clausola di **condizionalità** per l'occupazione aggiuntiva creata dal PNRR⁶⁰, ovvero una quota obbligatoria (30 per cento) di assunti tra i giovani under 36 e le donne per l'esecuzione dei nuovi progetti.

Nell'ambito del PNRR, sono stati poi adottati nel 2021 i decreti interministeriali che istituiscono il programma **'Garanzia di occupabilità dei lavoratori' (GOL)** e che approvano il **Piano Nazionale nuove competenze**. Il programma GOL costituisce un nuovo strumento di politica attiva, che mira a fornire nuovi servizi per l'incontro di domanda e offerta di lavoro per agevolare la transizione occupazionale, garantire i livelli essenziali dei servizi offerti dai centri per l'impiego pubblici e promuovere una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro. Nel corso del 2022, per implementare le azioni previste nel Programma GOL, tutte le Regioni e Province autonome hanno adottato il proprio Piano attuativo regionale (PAR), conseguendo così uno degli obiettivi previsti dal Milestone 2. I partecipanti al Programma GOL nel 2022 sono stati complessivamente oltre 700 mila, un risultato che ha permesso di raddoppiare il tasso di conseguimento del *target* condiviso con la Commissione europea e previsto nel PNRR (300.000 beneficiari)⁶¹. Nel 2024 il dato è raddoppiato essendo state prese in carico 1,4 milioni di persone, per il 55,5 per cento donne. Dall'inizio del programma nel 2022 al 31 dicembre 2024, GOL ha preso in carico in tutto 3,4 milioni di persone⁶².

Di particolare interesse per il supporto all'occupazione femminile attraverso il supporto ai servizi per la conciliazione sono ancora gli investimenti previsti all'interno del quadro del PNRR riguardanti asili nido e scuole materne, oltre che servizi di istruzione e cura per la prima infanzia⁶³.

⁶⁰ Art. 47 del decreto-legge n. 77 del 2021 e decreto 7 dicembre 2021 "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC".

⁶¹ *Rapporto 2023. Lavoro, formazione welfare. Un percorso di crescita accidentato*. INAPP.

<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/899a1e21-5e6d-4952-adad-858c1b068a2b/content>.

⁶² Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Inapp, *Attuazione del programma gol garanzia di occupabilità dei lavoratori - Nota di monitoraggio (dati al 31/12/2024)* <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/occupazione/nota-monitoraggio-gol-al-31-dicembre-2024>

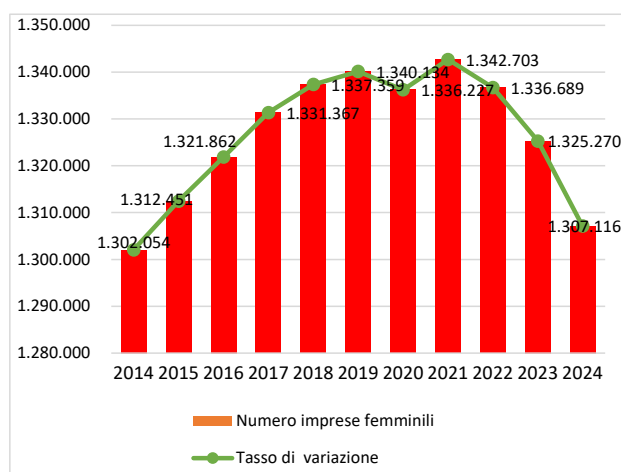
⁶³ Missione: Istruzione e ricerca Componente - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università. Migliorare l'offerta educativa fin dalla prima infanzia e offrire un concreto aiuto alle famiglie, incoraggiando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professionale. <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogeing/it/it/Interventi/investimenti/piano-asili-nido.html>.

1.2.9 - L'imprenditoria femminile

Nel 2024 le imprese femminili rappresentano il 22,2 per cento del totale e, rispetto a quelle maschili, sono di piccole dimensioni, localizzate maggiormente al Nord e più giovani.

Le imprese femminili in Italia nel 2024⁶⁴ sono pari a 1.307.116 unità (**Figura 1.2.9.1**), il 22,22 per cento delle imprese totali con una distribuzione disomogenea nelle macroaree geografiche e regioni⁶⁵. Il 40,9 per cento di queste è al Nord, il 21,6 per cento è al Centro e il 36,1 per cento è al Sud e Isole. Il confronto con il 2023 mostra una lieve flessione in linea con la contrazione generale del tessuto imprenditoriale italiano: in un anno, le imprese femminili nelle regioni italiane sono diminuite dell'1,4 per cento, con un decremento⁶⁶ di 18.154 unità.

Figura 1.2.9.1 Numero imprese femminili. Anni 2014-2024.



Fonte: UnionCamere.

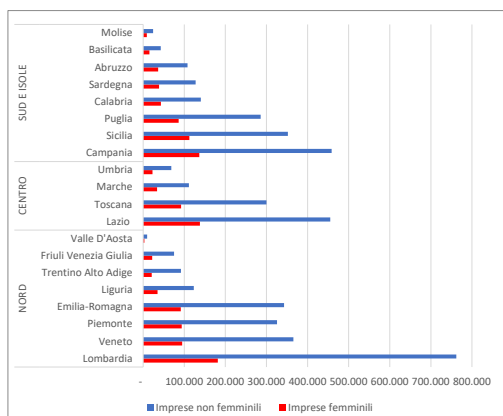
Nel Nord Italia⁶⁷ si concentra circa il 41,0 per cento delle imprese femminili sul totale nazionale: il tasso di femminilizzazione più alto è infatti quello della Lombardia (3,1 per cento) seguito dal Veneto, Piemonte (entrambi 1,6 per cento) ed Emilia-Romagna (1,5 per cento). Nel Centro Italia il maggior numero di imprese femminili è nel Lazio (2,3 per cento) seguite dalla Toscana (1,6 per cento), mentre nel Sud e Isole il maggior numero di imprese femminili sono presenti in Campania (2,3 per cento) e in Sicilia (1,9 per cento) (**Figura 1.2.9.2** e **Figura 1.2.9.3**).

⁶⁴ Unioncamere definisce femminile un'impresa la cui partecipazione di genere risulta superiore al 50 per cento, mediando la composizione delle quote di partecipazione e le cariche attribuite.

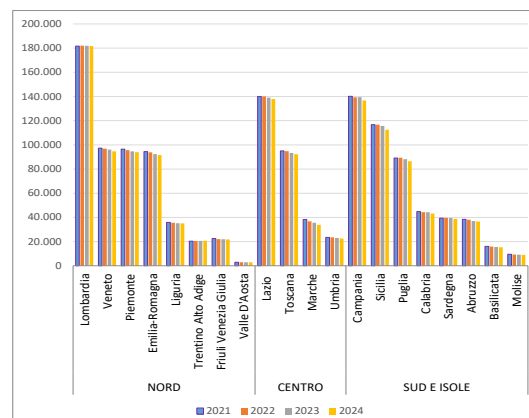
⁶⁵ <https://www.unioncamere.gov.it/comunicazione/comunicati-stampa/imprese-femminili-13-milioni-di-storie-di-donne-lavoro-limiti-e-potenzialita>.

⁶⁶ Questa diminuzione ha riguardato soprattutto le regioni del Mezzogiorno (-2,7 per cento in Sicilia, -2,3 per cento in Calabria e -2,1 per cento in Sardegna) e del Nord, dove il numero delle imprese è diminuito complessivamente di 3.539 unità con significative variazioni soprattutto in Veneto (-1,5 per cento), Emilia Romagna (-0,9 per cento), Piemonte (-0,8 per cento) e Friuli Venezia Giulia (-0,6 per cento) (Figura 1.2.26).

⁶⁷ https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2025-11/Imprenditoria%20femminile%20in%20Italia_def%20%281%29.pdf.

Figura 1.2.9.2 Imprese per area geografica, regione e genere. Anno 2024.

Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.9.3 Imprese femminili per area geografica e regione. Anni 2021, 2022, 2023 e 2024.

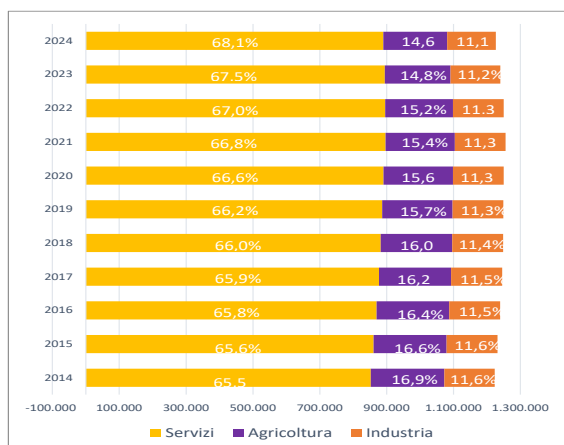
Fonte: UnionCamere.

Le imprese femminili sono distribuite⁶⁸, principalmente, nei settori economici dei servizi (68,1 per cento delle imprese), mentre nell'agricoltura, silvicoltura e pesca rappresentano il 14,6 per cento e nell'industria l'11,1 per cento. In numeri assoluti, nel 2024 sono registrate 320,8 mila imprese nel Commercio, 191,1 mila nell'Agricoltura, silvicoltura e pesca, 133,6 mila nel settore degli Alloggi e ristorazione, 128,3 mila nel settore delle Altre attività di servizi alla persona e 67,7 mila nelle Attività immobiliari. Il settore delle Altre attività di servizi alla persona registra la quota maggiore di imprese femminili sul totale delle imprese che svolgono queste attività, (tasso di femminilizzazione pari a 60,0 nel 2024).

Tra il 2014 e il 2024 il numero delle imprese femminili nel settore dell'agricoltura è diminuito del 2,3 per cento (-28.865 imprese), con una diminuzione in tutti gli anni considerati nella serie storica. Risulta in crescita invece il numero delle imprese femminili che operano nel macrosettore dei servizi (+2,6 per cento) con 37.487 imprese in più nel 2024 rispetto al 2014 con prevalenza nelle regioni settentrionali e del Sud e isole. Anche nel settore dell'Industria è lievemente diminuito il numero delle imprese femminili (-0,5 per cento) con 5.735 imprese in meno nel periodo considerato. Le imprese non femminili dominano invece nei settori industriali, tecnologici e delle costruzioni. (Figura 1.2.9.4 e Figura 1.2.9.5).

⁶⁸ Dalla rilevazione dei dati di Unioncamere risultano numerose imprese che non si sono classificate in alcuno dei tre macrosettori: Agricoltura, Industria e Servizi. Per ovviare a tale mancata attribuzione, le imprese non classificate sono state distribuite proporzionalmente alla composizione settoriale percentuale delle imprese femminili di ciascuna regione.

Figura 1.2.9.4 Imprese femminili per macrosettore economico. Dati in valore assoluto e percentuale sul totale. Anni 2014-2024.



Fonte: UnionCamere.

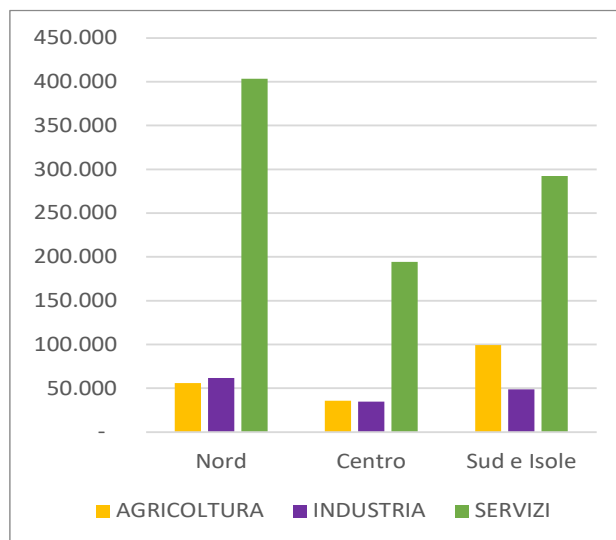
Figura 1.2.9.5 Quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, valori percentuali. Anno 2024.



Fonte: UnionCamere.

Si conferma, quindi, come la maggior parte delle imprese a conduzione femminile è nel settore dei servizi⁶⁹, seguito da agricoltura e industria. Il numero di imprese femminili che operano nel terziario è più elevato al Nord, mentre invece le imprese che operano nel settore primario prevalgono al Sud (Figura 1.2.9.6).

Figura 1.2.9.6 Imprese femminili per macroaree geografiche. Anno 2024.



Fonte: UnionCamere.

Le regioni con la maggior quota relativa di imprese femminili nei servizi sono la Liguria e la Lombardia, entrambe con il 78,1 per cento, seguite dalla Valle d'Aosta con una quota pari al 74,2 per cento. Le regioni invece con minore presenza di imprese femminili nel settore terziario sono la Basilicata (48,4 per cento) e il Molise (51,4 per cento). La Basilicata è, però, la regione dove vi è la più ampia diffusione di imprese femminili che operano nel settore dell'agricoltura (39,0 per cento).

⁶⁹ Il tasso di femminilizzazione è dato dal rapporto tra le imprese femminili sul totale delle imprese del settore.

Risulta piuttosto elevata anche la percentuale di imprese femminili che operano in Molise (35,0 per cento), seguite poi dalla Puglia e dall'Abruzzo.

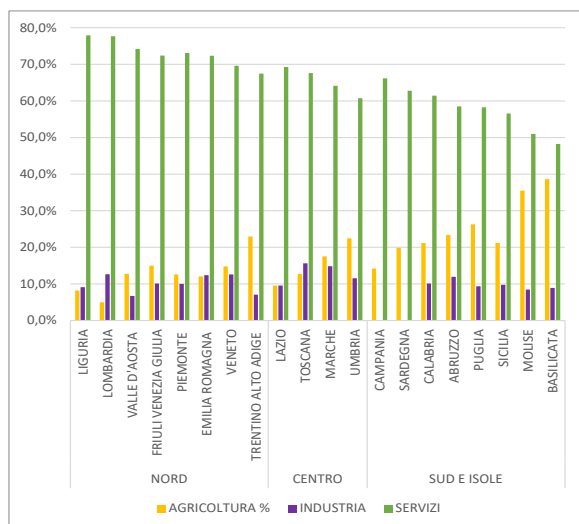
Una più elevata concentrazione di imprese femminili nel settore dell'Industria si rileva soprattutto nel Centro Italia, in particolare in Toscana con un 15,4 per cento e nelle Marche con un 14,5 per cento, dove sono presenti molti distretti industriali legati al tessile, abbigliamento, pelli e calzature. Oltre 15 imprese femminili su 100 appartengono al settore industriale contro percentuali più basse per le altre regioni appartenenti alla stessa macroarea (**Figura 1.2.9.7**).

Per quanto riguarda la forma giuridica di costituzione, nel 2024 le imprese femminili hanno prevalentemente forma di impresa individuale (60,5 imprese su 100), seguono poi le imprese organizzate sotto forma società di capitali (26,8 su cento), quelle istituite sotto forma di società di persone (10,2 imprese su 100) e le società cooperative e i consorzi che rappresentano rispettivamente l'1,8 per cento e lo 0,1 per cento del totale delle imprese femminili.

Nel 2024 si osserva una crescita dell'imprenditoria femminile nella direzione di modelli aziendali più strutturati: le società di capitali condotte da donne sono aumentate dello 0,9 per cento rispetto al 2023, mentre il numero delle imprese individuali che restano, comunque, la forma giuridica più diffusa nell'universo imprenditoriale femminile, diminuisce lievemente rispetto all'anno precedente, mentre le società di persone diminuiscono dello 0,3 per cento ma con un peso rilevante in termini numerici.

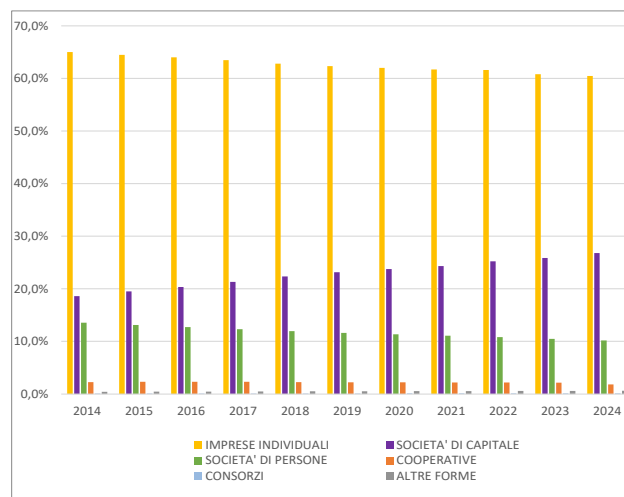
Tra il 2014 e il 2024 sono diminuite del 4,5 per cento le imprese femminili individuali e quelle istituite sotto forma di società di persone (-3,4 per cento). Sono invece aumentate in modo considerevole le società di capitali dell'8,2 per cento (**Figura 1.2.9.8**).

Figura 1.2.9.7 Imprese femminili per macroarea, regione e settori di attività economica, valori percentuali. Anno 2024.



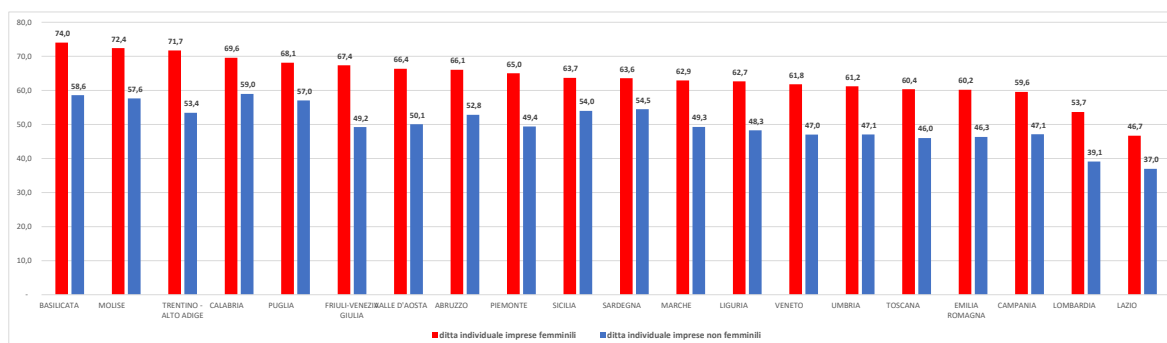
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.9.8 Forma giuridica delle imprese femminili, valori percentuali. Anni 2014-2024.

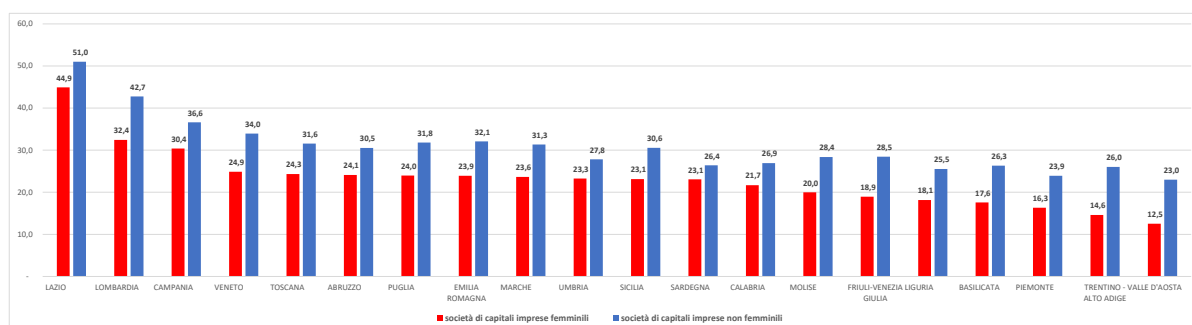


Fonte: UnionCamere.

In alcune regioni, quali il Molise, la Basilicata e il Trentino-Alto Adige, le imprese femminili sotto forma di ditta individuale raggiungono nel 2024 il 70,0 per cento del totale delle imprese guidate da donne, mentre al Sud la quota più alta si riferisce alla Calabria con un valore del 69,6 per cento. Nel Lazio tale quota scende al 46,7 per cento con 9,7 punti percentuali di differenza rispetto alla quota delle imprese non femminili (37,0 per cento) (**Figura 1.2.9.9**). Per le società femminili costituite sotto forma di società di capitali, è invece il Lazio la regione con la maggiore concentrazione di imprese con una percentuale pari al 44,9 per cento, seguita dalla Lombardia (32,4 per cento); la Campania è invece la regione con il maggior valore per il sud d'Italia (30,4 per cento) (**Figura 1.2.9.10**).

Figura 1.2.9.9 Incidenza percentuale di imprese femminili individuali per regioni. Anno 2024.

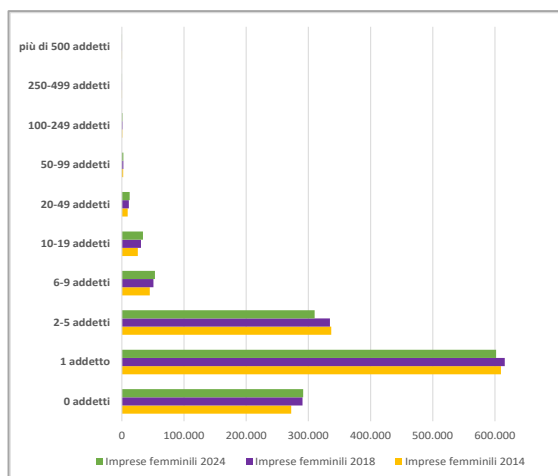
Fonte: UnionCamere

Figura 1.2.9.10 Incidenza percentuale di società di capitali per regione. Anno 2024.

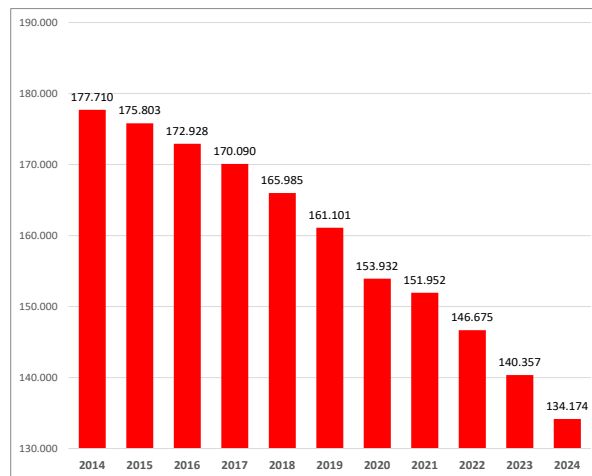
Fonte: UnionCamere.

Le imprese femminili, rispetto a quelle maschili, sono di dimensioni minori, localizzate nel Mezzogiorno e costituite da persone più giovani. Nel 2024, il 96,2 per cento di esse ha un numero di addetti tra 0 e 9, mentre quelle maschili con le stesse dimensioni sono il 94,0 per cento. Le imprese femminili con più di 500 addetti rappresentano solo lo 0,01 per cento del totale (98 imprese contro 2.136 imprese non femminili) (**Figura 1.2.9.11**).

Le imprese femminili giovanili, con 134.174 unità, rappresentano il 10,3 per cento del totale delle imprese femminili. Tuttavia, nel 2024 si verifica un peggioramento della dinamica, con la diminuzione di 6.183 imprese. Si tratta di un andamento negativo che si protrae da diversi anni: tra il 2014 e il 2024 le imprese giovanili si sono infatti ridotte del 24,5 per cento (in valore assoluto 43.536 imprese in meno) (**Figura 1.2.9.12**).

Figura 1.2.9.11 Imprese femminili per numero di addetti. Anno 2024.

Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.9.12 Imprese femminili giovanili. Anni 2014-2024.

Fonte: UnionCamere.

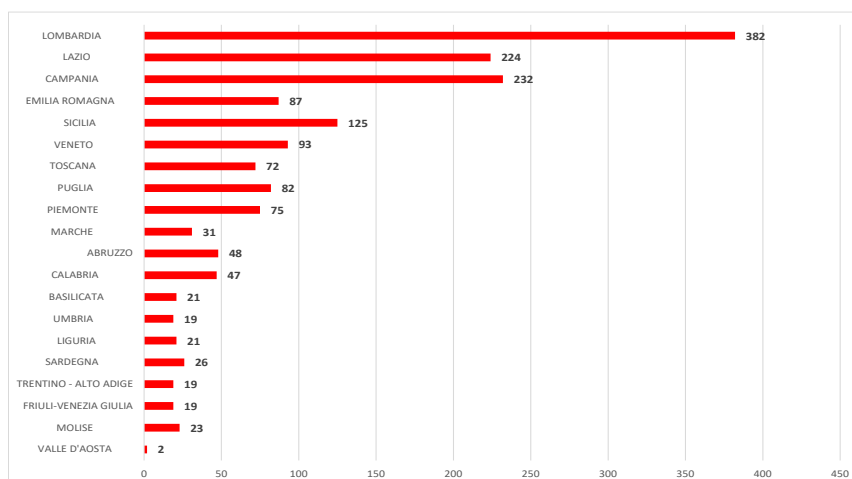
Le imprese straniere femminili ammontano a circa 164 mila e rappresentano il **12,6 per cento** del totale delle imprese guidate da donne, mentre tra quelle non femminili le imprese straniere sono l'11,0 per cento (circa 502 mila unità).

Analizzando i dati 2024 si osserva che è presente una minore diffusione delle imprese straniere femminili nel Sud d'Italia (24,2 per cento) rispetto al Centro (26,1 per cento) e al Nord dove si colloca il 49,7 per cento delle imprese. Le attività imprenditoriali guidate da donne straniere sono aumentate nel 2024 (rispetto al 2023) di oltre 2 mila unità, per una crescita dello 0,3 per cento. Le imprese femminili straniere sono inoltre cresciute rispetto alle stesse femminili ma italiane, invece diminuite dello 0,4 per cento rispetto al 2023.

Nell'ambito delle *start-up* innovative, come definite dalla legge n. 221 del 2012⁷⁰, si evidenzia una presenza femminile piuttosto ridotta: nel 2024 **le start-up femminili sono il 14,5 per cento delle imprese innovative**⁷¹, mentre le imprese femminili generiche sono il 22,2 per cento delle imprese totali. La distribuzione relativa all'anno 2023 delle start up innovative femminili nell'ambito delle diverse regioni italiane viene rappresentata nella **Figura 1.2.9.13**.

⁷⁰ Le imprese per definirsi tali devono rispondere a determinati requisiti legati alle quote di investimenti in ricerca e sviluppo, al livello d'istruzione del personale e alla proprietà intellettuale e avere come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.

⁷¹ Il registro delle imprese ha una sezione speciale dedicata alle *start-up* innovative, per le quali esiste una sezione speciale del sito, cfr. <http://startup.registroimprese.it/isin/home>.

Figura 1.2.9.13 Distribuzione Start up innovative femminili per regione. Anno 2024.

Fonte: UnionCamere.

Le *start-up* femminili, rispetto a quelle maschili, hanno caratteristiche specifiche: secondo l'ultimo report di Unioncamere sull'imprenditoria femminile, l'80,9 per cento sono attive nell'ambito dei servizi (contro l'82,7 delle non femminili), il 19,8 per cento di *start-up* femminili giovanili (contro il 16,4 per cento di quelle non femminili), il 16,6 per cento delle *start-up* femminili nell'ambito tecnologico energetico (contro il 14,6 delle non femminili).

Dal punto di vista della distribuzione territoriale, le *start-up* femminili si concentrano, in particolare, in Lombardia, che ne detiene la quota più alta, grazie alla presenza di ecosistemi di innovazione consolidati. Nel 2024, per il Centro, il Lazio si distingue per il secondo posto a livello nazionale (224), con una forte presenza a Roma. Nel Sud e Isole sebbene le *start-up* siano meno rappresentate rispetto al Nord, le regioni come Campania con 232 *start-up* (+0,5 per cento rispetto all'anno precedente) e Sicilia (125), mostrano segnali di crescita, grazie anche a incentivi locali e programmi di supporto.

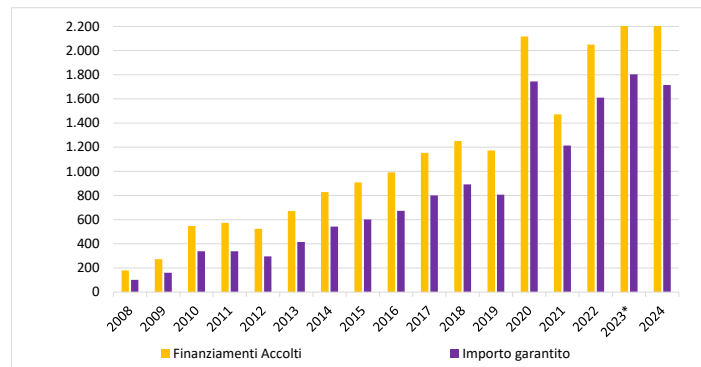
Le operazioni accolte dal Fondo di garanzia PMI relative a imprese femminili nel 2024 sono 20.991, con una crescita dello 0,1 per cento rispetto al 2023 per un ammontare di finanziamenti pari a 2.389 milioni di euro.

Diversi strumenti pubblici sostengono l'imprenditoria femminile⁷², di particolare rilievo c'è il **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI)** che ha una apposita sezione denominata "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" con l'obiettivo di promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne tramite la concessione di garanzie statali ai crediti concessi dagli istituti di credito.

Nel 2024 il ricorso a questo strumento da parte delle imprese femminili è aumentato in misura pari allo 0,1 per cento per un ammontare di finanziamenti pari a 2.389 mld, circa 14 milioni in più rispetto al 2023, in controtendenza rispetto agli importi effettivamente garantiti dal Fondo che sono invece diminuiti di 88 milioni di euro (**Figura 1.2.9.14**).

⁷² Per una disanima più approfondita di questi altri strumenti si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere Rendiconto 2018, il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" <https://www.rqs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2018/Bilancio-di-genere-2018-Relazione-Parlamento.pdf>

Figura 1.2.9.14 Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2024 (milioni di euro), Italia.



Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale. Dati estratti a novembre 2025.

La sezione speciale nel Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI), denominata “Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità”⁷³ è operativa dal 2013 con l’obiettivo di promuovere l’imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne e opera con gli stessi meccanismi del fondo generale. Si prevede, quindi, una garanzia statale ai crediti concessi dagli istituti finanziari, assicurando parzialmente questi crediti. La sezione speciale relativa all’imprenditoria femminile viene alimentata dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, seguendo la convenzione sottoscritta con il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell’economia e delle finanze⁷⁴. L’accesso al fondo è previsto per le imprese che rientrano nella definizione di femminili, cioè le imprese che sono a prevalente partecipazione femminile (non meno del 60 per cento) e possono avere diverse forme (società cooperative; società di persone; società di capitali; imprese individuali in vari settori e start-up). Dal 2015 possono accedere anche le professioniste iscritte agli ordini professionali e chi aderisce alle associazioni professionali e fa parte di un apposito elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico.

L’obiettivo del fondo è di sostenere l’avvio delle attività, e la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell’alta tecnologia. Gli interventi del fondo possono consistere in contributi a fondo perduto per avviare le imprese femminili o contributi a fondo perduto per l’integrazione del fabbisogno di circolante per le imprese già avviate. Possono essere finanziamenti senza interessi o finanziamenti agevolati (compresa la combinazione delle due forme) oppure investimenti nel capitale, anche tramite la sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi per le *start-up* femminili innovative. Sono previsti anche percorsi di assistenza tecnico-gestionale per attività di *marketing* e azioni di comunicazione per la promozione del sistema imprenditoriale femminile italiano. Il fondo ha anche l’obiettivo di diffondere la cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile e di programmare la formazione e l’orientamento verso materie e professioni in cui la presenza femminile non è adeguata. Per raggiungere questi obiettivi il fondo può sostenere iniziative per promuovere il valore dell’impresa femminile nelle scuole e nelle università e per la diffusione di cultura imprenditoriale tra le donne. Possono accedere al fondo anche iniziative di orientamento e formazione verso percorsi di studio nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche e iniziative di sensibilizzazione verso le professioni tipiche

⁷³ Per una disamina più approfondita della storia e della struttura della Sezione speciale si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2017, Riquadro I.V - Imprenditoria femminile: Sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese. http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf. Il limite delle operazioni e degli importi garantiti viene determinato dalle risorse disponibili nel conto corrente in cui sono gestite le risorse. Infatti, le risorse del Fondo sono gestite al di fuori del bilancio dello Stato su un conto corrente infruttifero intestato al Mediocredito Centrale presso la Tesoreria centrale dello Stato, che viene integrato tramite risorse stanziare nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico.

⁷⁴ La Convenzione del 14 marzo 2013 è stata approvata con decreto del 15 aprile 2013. Nel bilancio dello Stato, la Sezione speciale del Fondo denominata “Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità” viene rifinanziata tramite il capitolo 2108 dello stato di previsione del Ministero dell’economia e delle finanze, ma l’ammontare specifico è determinato dal bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, come quota del capitolo 493.

dell'economia digitale. Infine, sono previste anche azioni di comunicazione per diffondere la cultura femminile d'impresa e promuovere i programmi finanziati. La sua dotazione finanziaria è stata rafforzata con successivi provvedimenti normativi, come è avvenuto anche nel 2019⁷⁵.

Nel 2020, per affrontare la difficile situazione economica data dalla pandemia, il Fondo di garanzia per le PMI è stato potenziato sotto vari aspetti per sostenere le imprese. Le procedure di accesso al fondo sono state semplificate e fino al 31 dicembre 2020 le garanzie sono state concesse a titolo gratuito. L'importo massimo della singola garanzia per la singola impresa è aumentato fino a 5 milioni di euro e anche le percentuali di copertura delle stesse sono state incrementate⁷⁶. La platea dei beneficiari è stata ampliata anche alle imprese fino a 499 dipendenti, mentre le risorse nel bilancio dello Stato destinate al fondo sono aumentate per il 2020 di 4 miliardi di euro⁷⁷; incrementi si sono registrati anche negli anni successivi delineando un potenziamento non solo emergenziale del Fondo⁷⁸. Nel 2022 e nel 2023, il fondo ha continuato a ricevere finanziamenti in linea con le misure di sostegno economico nel contesto della ripresa *post-pandemia*, con specifico riferimento anche agli incentivi per l'imprenditoria femminile e le PMI innovative.

Sono, inoltre, operativi gli incentivi per l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego di giovani fino a 35 anni e di donne di qualsiasi età, attraverso un apposito **Fondo rotativo**⁷⁹ mentre a livello regionale sono presenti dei fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile in Veneto⁸⁰ e in Puglia⁸¹.

Inoltre, la Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) con l'articolo 1, commi 97-103, ha istituito il nuovo **"Fondo a sostegno dell'impresa femminile"**. Il Fondo è stato istituito, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 ed è stato, successivamente, incrementato con ⁸² ulteriori risorse del PNRR. La dotazione finanziaria complessiva del Fondo destinato agli incentivi per le imprese femminili è stata definita in 290⁸³ milioni di euro.

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

Il programma **"ON - Oltre Nuove Imprese a Tasso Zero"** è un incentivo promosso da Invitalia e finanziato dal Ministero delle imprese e del *made in Italy*. È rivolto a giovani imprenditori (18-35 anni) e a donne di tutte le età che intendono avviare o sviluppare micro e piccole imprese in Italia. L'agevolazione, rifinanziata nel 2023 ha come beneficiari imprese con una composizione societaria in cui almeno il 51 per cento delle quote è detenuto da giovani under 35 o donne, incluse nuove imprese (costituite da non più di 5 anni)⁸⁴.

⁷⁵ Sulla base dell'articolo 41 del decreto-legge n. 124 del 2019 e l'articolo 17 del decreto-legge n. 34 del 2019 sono stati versati al fondo rispettivamente 630 milioni e 150 milioni, che insieme ad alcune variazioni per via amministrativa hanno complessivamente determinato una dotazione di oltre 820 milioni per l'anno 2019. Nel bilancio dello Stato, risorse destinate al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI) sono stanziati dal capitolo 7345 dello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico.

⁷⁶ Articolo 13, comma 1 del decreto-legge n. 23 del 2020.

⁷⁷ Articolo 31, comma 2 del decreto-legge n. 34 del 2020.

⁷⁸ Per l'anno 2021 l'articolo 13, comma 5 del decreto-legge n. 73 del 2021 incrementa le risorse di oltre 1,8 miliardi di euro del capitolo 7342 del bilancio dello Stato destinato al Fondo e per l'anno 2023 e successivi interviene l'articolo 64, comma 1 del decreto-legge n. 104 del 2020.

⁷⁹ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita>

⁸⁰ <http://www.regione.veneto.it/web/rete-degli-urp-del-veneto/imprenditoria-femminile>

⁸¹ <http://www.nidi.regione.puglia.it/>

⁸² Il 3 ottobre 2023 è stato emanato un decreto interministeriale che ha rimodulato la dotazione finanziaria destinata agli interventi del Fondo impresa femminile e alla misura Smart&Start Italia per l'attuazione dell'Investimento 1.2 "Creazione di imprese femminili" previsto nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per l'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza, di cui al decreto interministeriale 24 novembre 2021.

⁸³ La somma è così ripartita: 250 milioni di euro provengono dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della missione "Inclusione e Coesione" e 40 milioni di euro sono stati stanziati dalla Legge di Bilancio 2021. Le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo vengono aggiornate anche con il contributo del Comitato impresa donna, che la Legge di Bilancio per il 2021 ha istituito presso il Ministero delle imprese e del made in Italy.

⁸⁴ Le persone fisiche possono accedere impegnandosi a costituire l'impresa dopo l'ottenimento dell'agevolazione.

Il programma *Smart&Start*, gestito da Invitalia, è stato istituito per sostenere la nascita e lo sviluppo di startup e PMI innovative, con un *focus* particolare sulle aree svantaggiate del paese. Sono incluse anche le imprese a prevalente partecipazione giovanile e femminile, nonché quelle che operano nei settori di digitalizzazione, intelligenza artificiale, sostenibilità ambientale, e altre aree prioritarie per la crescita economica del paese⁸⁵.

Ulteriore misura a sostegno dell'imprenditoria femminile, è l'erogazione di un **finanziamento annuo dell'Ente nazionale per il microcredito dal 2021**, finalizzato alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di microimpresa, con particolare riferimento alla promozione della micro-imprenditoria femminile. Sempre per sostenere il microcredito destinato all'imprenditoria femminile, il nuovo strumento avviato nel 2023, *SELFEmployment* gestito da Invitalia⁸⁶, è mirato in particolare a giovani NEET, donne disoccupate e disoccupati di lunga durata. Le imprese ammissibili sono principalmente costituite da persone giuridiche come società di persone, cooperative, e associazioni professionali⁸⁷.

Di nuova istituzione è anche il **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, destinato anche a finanziare interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quali l'introduzione della certificazione della parità di genere⁸⁸, a cui sono connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro, introdotta dal legislatore con la L. 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"⁸⁹. Nel 2023, il Fondo è stato utilizzato, in particolare, per premiare le imprese che ottengono la certificazione della parità di genere⁹⁰.

È da evidenziare quale strumento di finanziamento delle imprese femminili il **Voucher per la digitalizzazione delle PMI**, strumento pensato dal legislatore per sostenere le piccole e medie imprese italiane nella transizione digitale, incentivando l'adozione di tecnologie avanzate e l'innovazione nei processi aziendali. Introdotto dal Decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, il programma è stato attuato tramite il Decreto Interministeriale del 23 settembre 2014⁹¹.

La **Nuova Sabatini** è uno strumento agevolativo previsto per supportare le piccole e medie imprese (PMI) italiane nell'acquisto di beni strumentali, come impianti, macchinari, attrezzature, software e tecnologie digitali, incentivando la modernizzazione e l'innovazione. Nel 2023, la misura ha incluso specifiche agevolazioni anche per imprese femminili, nell'ambito di un impegno più ampio

⁸⁵ Dal punto di vista giuridico, *Smart&Start* si inquadra all'interno delle politiche nazionali di sostegno all'innovazione e alla competitività delle PMI, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030. Il programma è conforme alle disposizioni previste dalla Legge n. 99/2009 (Legge per lo sviluppo), che prevede il sostegno alle imprese con elevato contenuto innovativo, ed è strettamente legato alle misure del PNRR, che destina risorse alla transizione digitale e alla sostenibilità. Nel 2022 e nel 2023, *Smart&Start* ha visto il rafforzamento delle misure di agevolazione fiscale e finanziamenti a favore delle startup e PMI, soprattutto nei territori svantaggiati del paese, a seguito della rimodulazione dei fondi europei per la ripresa economica. Nel 2023, è stato previsto un potenziamento delle misure a favore delle imprese femminili e delle startup innovative, con l'obiettivo di incentivare l'imprenditoria giovane e al femminile, per favorire una maggiore inclusività nel panorama imprenditoriale italiano.

⁸⁶ È un programma che offre prestiti a tasso zero fino a 50.000 euro per l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

⁸⁷ Le società e le altre persone giuridiche non possono superare i 9 soci e devono essere costituite da meno di 12 mesi o ancora in fase di costituzione. Le agevolazioni finanziano attività nei settori della produzione di beni, servizi, e commercio, tra cui energie rinnovabili, turismo, ICT e attività artigianali, e le spese ammissibili includono investimenti in attrezzature, software, e spese di gestione come locazioni e utenze.

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

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

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

⁹¹ Il *Voucher per la digitalizzazione delle PMI* fornisce finanziamenti per attività che comprendono l'acquisto di software, hardware, servizi di consulenza, miglioramento dell'efficienza aziendale, e sviluppo di soluzioni di e-commerce. Nel contesto delle imprese femminili, il voucher assume particolare rilevanza poiché sono previste priorità per le imprese a conduzione femminile, che possono beneficiare di agevolazioni per la digitalizzazione. L'obiettivo è contribuire alla riduzione del *digital divide* tra le PMI, con un'attenzione specifica all'inclusione di imprenditrici e all'ammodernamento delle loro attività. Il voucher copre una serie di spese ammissibili, tra cui quelle per la formazione ICT del personale, l'aggiornamento tecnologico, e l'acquisto di soluzioni per la connettività a banda larga.

per favorire la parità di genere e la sostenibilità⁹². Nel caso delle imprese femminili, il supporto può estendersi a progetti imprenditoriali specifici, valorizzando la loro componente innovativa e sostenibile.

1.3 - La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Diversi sono gli **strumenti di conciliazione tra vita privata e professionale** e i **servizi offerti** alle famiglie previsti dal quadro normativo e il loro utilizzo effettivo.

Per ciò che concerne i **congedi di paternità** sono stati compiuti importanti progressi. Infatti, negli ultimi dieci anni si è passati da soli 3 giorni di congedo riconosciuti nel 2015 (due dei quali facoltativi) a 10 giorni nel 2024. Nel caso dei **congedi parentali**, invece, il rapporto tra gli uomini con figli di massimo 12 anni di età che ne hanno usufruito, rispetto al totale di persone che li hanno utilizzati, è in lieve diminuzione negli ultimi due anni (179.528 nel 2024 contro 182.691 nel 2023).

Anche lo **smart working** viene utilizzato come strumento per conciliare la vita privata con le esigenze familiari e riguarda una quota di occupati che hanno svolto il lavoro da casa pari al 10,0 per cento del totale. Questo strumento però resta ancora fruito soprattutto dalle donne (11,4 per cento rispetto al 9,5 per cento degli uomini nel 2024).

La difficoltà a conciliare la vita lavorativa con quella professionale emerge dall'analisi delle **convalde di dimissioni e risoluzioni** che nel 2024 sono 60.756, in diminuzione rispetto alle 62.688 del 2023, riguardanti per il 69,5 per cento le madri lavoratrici, in particolare quelle con figli fino ai 3 anni. La motivazione più frequente continua ad essere la difficoltà di conciliare la prestazione lavorativa con le esigenze di cura della prole (32.549 casi per le donne contro 2.449 casi per gli uomini). La motivazione prevalente per gli uomini invece è il passaggio ad altra azienda.

Andando, invece, ad analizzare i **servizi**, si conferma *il trend* positivo delle **strutture per l'infanzia**. Nel 2023 le prese in carico negli asili nido, che riguardano 17,7 bambini su 100 tra 0 e 2 anni, sono infatti ulteriormente aumentate rispetto al 2022. In particolare, si registra un aumento dei nidi in termini assoluti nel Mezzogiorno, dove si registra una presenza rilevante di "sezioni primavera" nelle scuole dell'infanzia, e una diminuzione degli anticipi. Le cifre dei servizi integrativi restano invece vicine a quelle degli anni precedenti, registrando lo 0,8 per cento rispetto allo 0,7. Per quanto riguarda le spese, i nidi rappresentano la tipologia di servizi con spese più elevate in termini assoluti, seguiti dalle sezioni primavera e dai servizi integrativi per l'infanzia. Le percentuali di compartecipazione degli utenti alle spese sono più alte nell'Italia Settentrionale.

Tra il 2023 e il 2024⁹³ diminuisce poi il numero di bambini 0-2 anni cui sono state accolte le domande per la fruizione dei **"bonus asili nido"**, mentre aumentano i pagamenti complessivi e i limiti di spesa fissati.

In Italia, tra il 2015 e il 2024, è aumentato da 1 a 10 i giorni il congedo di paternità obbligatoria, ma rimane scarsa la propensione dei padri a usufruirne. Per quanto riguarda

⁹² La **Nuova Sabatini** è regolata dall'articolo 2, comma 4, del Decreto-Legge n. 69/2013, convertito dalla Legge n. 98/2013, con successive modifiche e aggiornamenti. La misura prevede:

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

⁹³ Nel 2024 rimane l'istituto dell'assegno unico universale per i figli a carico introdotto nel 2022 al posto del Bonus bebè (o assegno di natalità) con l'obiettivo di favorire la natalità, sostenere la genitorialità e allo stesso tempo promuovere l'occupazione femminile.

invece i congedi parentali, il numero di padri fruitori entro i 12 anni del bambino è inferiore a quello delle madri, ma l'incidenza dell'utilizzo è aumentata nel corso degli anni.

Il congedo di maternità mira a tutelare le lavoratrici subordinate nel periodo del parto o dell'adozione e, ai sensi dell'art. 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001, prevede 5 mesi retribuiti, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi⁹⁴.

Il congedo di paternità per i padri lavoratori dipendenti è stato, invece, istituito in via sperimentale⁹⁵ per gli anni 2013-2015 con l'obiettivo di favorire la condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale misura può essere utilizzata dal padre lavoratore entro i 5 mesi dalla nascita del proprio figlio in via non continuativa e anche durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della madre. Al padre lavoratore, nel periodo di fruizione del congedo di paternità, viene riconosciuta un'indennità pari al cento per cento della retribuzione.

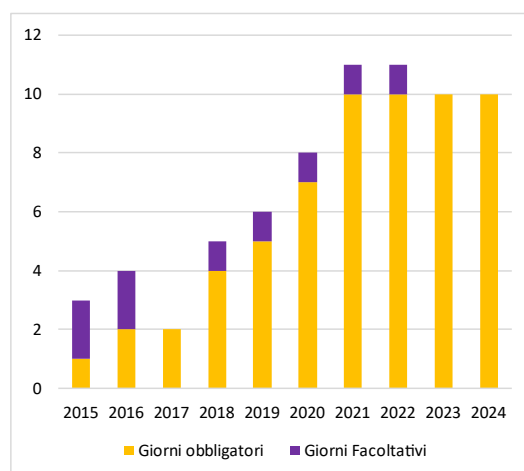
La durata del congedo di paternità è stata oggetto di diverse modifiche nel corso degli anni: dapprima fissata ad un solo giorno, è stata estesa, in fasi successive, a 2 giorni per gli anni 2016-2017, a 4 giorni nel 2018, a 5 giorni nel 2019, a 7 giorni nel 2020, per poi arrivare a 10 giorni nel 2021⁹⁶. Per l'anno 2024 la durata è rimasta invariata rispetto al 2023, 10 giorni obbligatori totalmente retribuiti, prevedendo inoltre che il congedo possa essere fruito anche in caso di morte perinatale del figlio⁹⁷ (**Figura 1.3.1**).

⁹⁴ Secondo la convenzione OIL sulla protezione della maternità 2000, i congedi di maternità dovrebbero durare almeno 14 settimane. In Italia, negli ultimi anni sono state introdotte formule di flessibilità del congedo di maternità che consentono di usufruire dei 5 mesi del congedo obbligatorio di maternità anche nella modalità "1+4", prevedendo l'astensione dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 151/01), e nella modalità "0+5", astenendosi dal lavoro cinque mesi dopo il parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (ai sensi dell'art. 16, comma 1.1, del D.Lgs. n. 151/01, comma inserito dall'art. 1, comma 485, L. 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dal 1° gennaio 2019).

⁹⁵ Articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁹⁶ La disciplina del congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti è stata innovata dal D.Lgs. n. 105/2022, che ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, introdotti dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni. Da agosto 2022, quindi, il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti, privati o di amministrazioni pubbliche (che prima del 13 agosto ne erano privi), per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in casi di parto plurimo), con corresponsione di una indennità giornaliera pari al cento per cento della retribuzione, a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto. I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa. Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore – da ciò la sua obbligatorietà – nei modi previsti dal comma 6 dello stesso articolo 27-bis del T.U. sulla maternità ed eventuali comportamenti datoriali che ne ostacolano la fruizione sono sanzionati.

⁹⁷ Articolo 1, comma 363 della legge n. 178 del 2020.

Figura 1.3.1 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2024.

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

L'innalzamento del numero di giorni obbligatori a dieci consente di raggiungere la soglia minima prevista dalla direttiva europea 1158 del 2019, che ha fissato proprio a 10 giorni il periodo minimo di astensione dal lavoro per i neopapà⁹⁸. Il congedo obbligatorio di paternità⁹⁹ è stato reso strutturale a partire dal 2022, confermando al 2024 la durata pari a 10 giorni, ma togliendo dal 2023 il giorno facoltativo a disposizione.

Il congedo parentale si differenzia dai congedi di maternità e paternità poiché consiste in un periodo di astensione facoltativo dal lavoro, che viene concesso ai genitori lavoratori per accudire il bambino nei suoi primi anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). In Italia, tale congedo è stato introdotto dalla legge n. 53 del 2000¹⁰⁰. I congedi parentali sono disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001, più volte modificato¹⁰¹, con l'opportunità di usufruire di tale strumento di conciliazione fino al compimento dei 12 anni di età del bambino¹⁰², per un totale di massimo 10 mesi all'anno, che possono arrivare a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi. I genitori possono fruire del congedo anche contemporaneamente, ma in ogni caso non possono superare i 6 mesi ognuno (7 mesi per il padre che si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi continuativi o frazionati)¹⁰³. È inoltre prevista un'indennità del 30 per cento della retribuzione nei seguenti casi: per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino (garantito per un periodo massimo complessivo di sei mesi); se il bambino sia di età compresa tra i 6 e gli 8 anni, il reddito individuale dei genitori sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico e i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi¹⁰⁴. È anche possibile ricorrere al congedo parentale a ore invece che su base giornaliera, per un tempo pari alla metà dell'orario medio lavorativo immediatamente

⁹⁸ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:L:2019:188:TOC>.

⁹⁹ Il congedo di paternità obbligatorio in Italia prevede la garanzia del 100 per cento dello stipendio ai padri rispetto all'80 per cento riconosciuto alle madri.

¹⁰⁰ La legge comprende sia i genitori biologici che quelli adottivi o affidatari.

¹⁰¹ L'ultima modifica sulla disciplina del congedo parentale risale al 13 agosto 2022 che recepisce la direttiva UE n. 2019/1158 con il D.Lgs. n. 105 del 2022.

¹⁰² L'art. 32 del decreto Legislativo n.151/2001 prevede che ciascun genitore lavoratore dipendente possa assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, anche frazionabile, nei primi 12 anni di vita del bambino.

¹⁰³ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001.

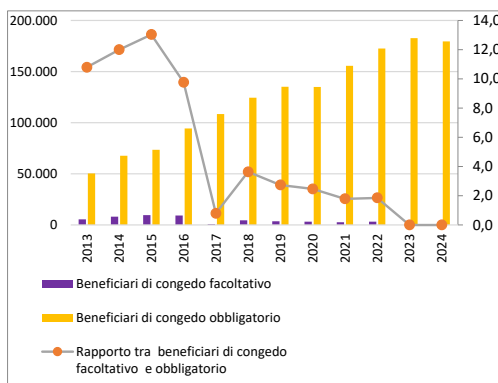
¹⁰⁴ I limiti temporali di fruibilità del congedo parentale sono stati elevati da 8 a 12 anni e i limiti temporali di indennizzo a prescindere dalle condizioni di reddito sono stati elevati da 3 a 6 anni dal decreto legislativo n. 80 del 2015, attuativo dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (c.d. Jobs Act).

precedente a quello di inizio del congedo¹⁰⁵. È infine possibile sostituire il congedo con un equivalente periodo di lavoro *part-time* riducendo l'orario al massimo del 50 per cento¹⁰⁶.

Il numero complessivo di beneficiari del **congedo di paternità** nel settore privato è passato in Italia da 55,9 mila nel 2013 a 182,7 mila nel 2023, fino a registrare circa 179,5 mila unità nel 2024. A partire dal 2023 sono stati soppressi i congedi facoltativi (che nel 2022 interessavano 3,2 mila persone) (**Figura 1.3.2**).

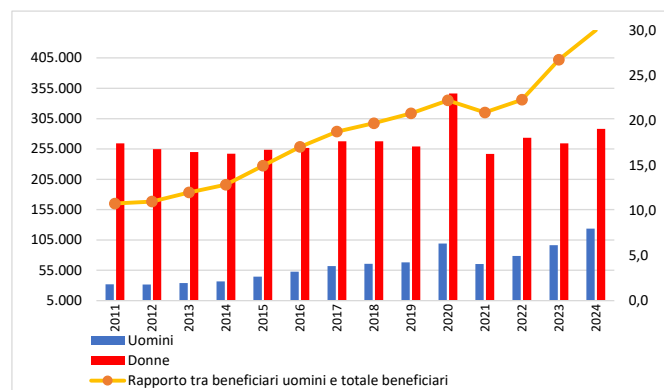
Dopo la diminuzione registrata nel 2021, nel 2024 il numero complessivo di **congedi parentali** usufruiti aumenta raggiungendo i massimi storici con 123,7 mila congedi usufruiti dai padri e 288,2 mila usufruiti dalle madri. Il rapporto dei beneficiari uomini sul totale è però cresciuto ininterrottamente fino al 2020 per poi riprendere la crescita nel 2022. Infatti, se nel 2011 i padri fruitori di congedi parentali rappresentavano il 10,8 per cento del totale, nel 2024 hanno raggiunto il 30,0 per cento¹⁰⁷ (**Figura 1.3.3**).

Figura 1.3.2 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2024¹⁰⁸.



Fonte: INPS.

Figura 1.3.3 Beneficiari dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori e percentuale dei padri che usufruiscono del congedo parentale sul totale dei beneficiari. Anni 2011-2024.



Fonte: INPS.

Lo smart working viene utilizzato come strumento per conciliare la vita privata con le esigenze familiari e riguarda una quota di occupati che hanno svolto il lavoro da casa pari al 10,0 per cento del totale. Questo strumento però resta ancora fruito soprattutto dalle donne (11,4 per cento rispetto all'9,5 per cento degli uomini nel 2024).

Per il settore privato, durante il 2023 sono rimaste in vigore le disposizioni in base alle quali lo *smart working* poteva essere applicato dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti, e gli obblighi di informativa assolti in via telematica. Dal 1° aprile 2024, la norma “semplificata” non è più applicabile per il settore privato. Lo *smart working* è tornato quindi ad essere disciplinato dal regime ordinario previsto dalla legge n. 81

¹⁰⁵ La possibilità di frazionare su base oraria la fruizione del congedo parentale è stata introdotta dalla legge n. 228 del 2012, con le modalità di fruizione del congedo, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione del monte ore alla giornata lavorativa stabilita dalla contrattazione collettiva. Con il decreto legislativo n. 80 del 2015 i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, possono utilizzare il congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale inizia il congedo stesso.

¹⁰⁶ Articolo 8, comma 7 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

¹⁰⁷ Fonte INPS.

¹⁰⁸ Nel congedo obbligatorio sono compresi i congedi obbligatori dei padri previsti dalla L.151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), non essendo di fatto possibile la distinzione esatta del congedo di paternità previsto dalla Legge n. 92/2012, a causa dell'imprecisa compilazione delle denunce contributive mensili.

del 2017, con le relative obbligazioni per il datore di lavoro. L'accordo individuale e l'informativa vanno quindi gestiti secondo il regime ordinario.

Nelle pubbliche amministrazioni¹⁰⁹ già a fine 2020 il lavoro agile era applicabile ad almeno il 50 per cento del personale impiegato nelle attività che potessero essere svolte in tale modalità e con le misure semplificate, ed era stato poi prorogato fino al 30 aprile 2021. Successivamente, con il ritorno alla modalità ordinaria di lavoro in presenza a ottobre 2021, il lavoro agile è progressivamente diventato una modalità di lavoro regolata dall'intesa tra la singola amministrazione e i propri dipendenti.

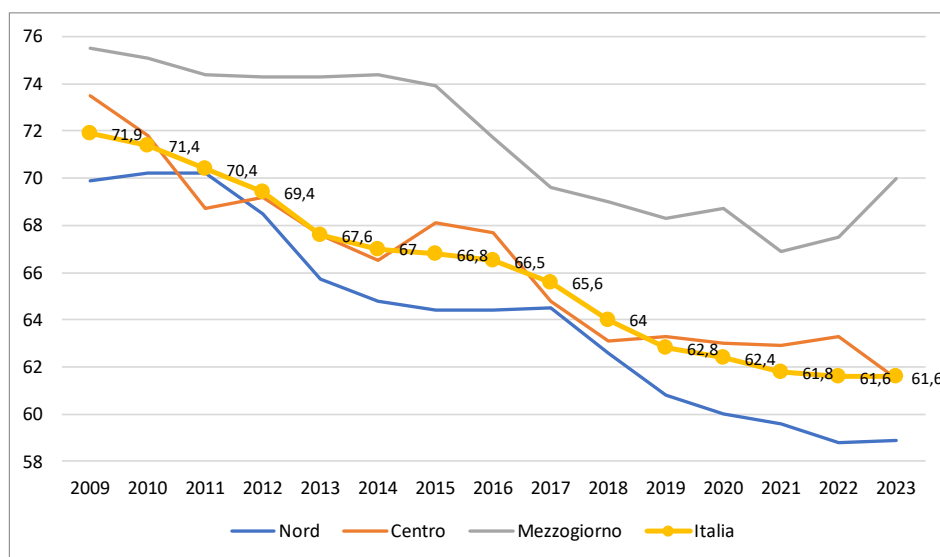
Le evidenze relative all'impatto sulla distribuzione del tempo di lavoro non retribuito e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro confermano l'indicazione che le madri abbiano dovuto continuare nel complesso a farsi carico più dei padri delle problematiche legate alla conciliazione, a testimonianza di una diffusa concezione dei ruoli di genere ancora piuttosto rigida, oltre che di una tiepida propensione da parte dei padri a responsabilizzarsi riguardo la cura dei figli.

Infatti, la ripartizione del lavoro domestico e di cura nell'ambito familiare sembra essere molto squilibrata, penalizzando le donne che, secondo stime ISTAT, avrebbero gestito nel 2023 il 61,6 per cento di tutto il carico (inferiore circa di 10 punti percentuali rispetto al 71,9 per cento registrato nel 2009). Il Mezzogiorno risulta essere l'area con l'asimmetria più marcata (70 per cento) e con i miglioramenti meno evidenti rispetto al 2009 (-5,5 per cento), mentre al Centro si registra il 61,5 per cento (-12 per cento rispetto al 2009) e al Nord il 58,9 per cento (meno 11 punti rispetto al 2009). Nel complesso si evidenzia, dunque, un miglioramento, nel periodo analizzato, nella distribuzione del carico di lavoro nelle coppie italiane¹¹⁰ (**Figura 1.3.4**).

¹⁰⁹ Per una trattazione dello *smart working* e delle altre iniziative di conciliazioni vita lavoro nelle Amministrazioni centrali dello Stato si faccia riferimento anche al capitolo 2 Divari relativi al personale delle Amministrazioni centrali dello Stato. La seconda parte riporta e analizza i dati risultanti dal Questionario Q1-Politiche del personale dell'Amministrazione, allegato alla Circolare annuale sul bilancio di genere, Circolare del 4 giugno 2025, n. 16.

¹¹⁰ L'indice di asimmetria nel lavoro familiare misura il tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne di 25-44 anni, rapportato al totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner occupati. L'indicatore deriva dalla fonte ISTAT "Uso del tempo" per gli anni 2008/09 e per 2013/2014. I dati relativi agli anni intermedi tra le due indagini e successivi alla seconda sono stimati sulla base dell'andamento del fenomeno desunto dall'Indagine "Aspetti di vita quotidiana" e sono stime soggette a revisione – Dati estratti a settembre 2023. Quando il valore dell'indicatore è pari al 50 per cento si è in presenza di una perfetta distribuzione del carico di lavoro domestico, mentre valori al di sopra del 50 per cento indicano un carico maggiormente gravoso per le donne e valori al di sotto di tale soglia stanno ad indicare un carico maggiore per gli uomini. ISTAT (2021) "Rapporto SDGs 2021. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia".

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



Fonte: Istat, Elaborazione su dati Indagine Uso del tempo e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Nel 2024 le convalide di dimissioni o risoluzioni sono 60.756, in diminuzione rispetto alle 62.688 del 2023, riguardanti in gran parte le madri lavoratrici, in particolare quelle con figli fino ai 3 anni. La motivazione più frequente continua a essere la difficoltà di conciliazione tra occupazione lavorativa ed esigenze di cura della prole (assenza di servizi di cura o difficoltà organizzative nel contesto lavorativo), adottata quasi esclusivamente dalle donne (32.549 casi per le donne contro 2.449 casi per gli uomini). La motivazione prevalente per gli uomini invece è il passaggio ad altra azienda.

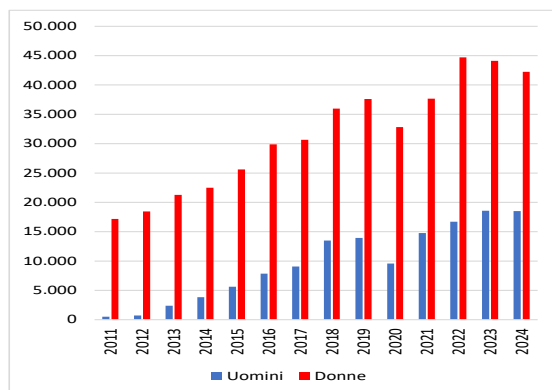
L'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001 tutela le lavoratrici che presentano dimissioni volontarie durante la gravidanza o nel periodo in cui è vietato il licenziamento (ma anche i padri che hanno usufruito dei congedi di paternità e presentano dimissioni volontarie nel periodo in cui sussiste divieto di licenziamento per le madri)¹¹¹, garantendo loro le stesse indennità che la legge e i contratti di lavoro prevedono in caso di licenziamento ed esentandole dall'obbligo di preavviso al datore di lavoro. Per rafforzare la tutela contro dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro, l'efficacia delle risoluzioni consensuali e delle richieste di dimissioni presentate dai lavoratori fino ai primi tre anni di vita del figlio è vincolata alla convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente.

L'Ispettorato monitora, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, **le convalide di tali dimissioni e risoluzioni**, che nel 2024 sono state complessivamente 42.237 per le donne e 18.519 per gli uomini. Nel 2024 permane la sproporzione tra numero di padri (30,5 per cento) e di madri (69,5 per cento) che si dimettono, e i valori risultano inferiori, complessivamente a quelli

¹¹¹ Il periodo durante il quale è vietato il licenziamento della lavoratrice corrisponde al primo anno di vita del bambino o al primo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento ed è stabilito dall'art. 54 decreto legislativo n. 151 del 2011. La legge n. 92 del 2012 (art. 4 comma 16) ha invece modificato l'art. 55 comma 4 del decreto legislativo n. 151 del 2001, estendendo ai primi tre anni di vita del bambino (e non solo al primo anno di vita) il periodo in cui è necessaria la convalida della richiesta di dimissioni dei genitori lavoratori, così da scoraggiare dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro. Secondo alcuni chiarimenti del Ministero del Lavoro, in risposta all'interpello n. 28 del 7 novembre 2014 (Oggetto: art. 9, decreto legislativo n. 124 del 2004 – dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre – obbligo di preavviso – art. 55, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001), la risoluzione consensuale e la richiesta di dimissioni necessitano di convalida da parte del servizio ispettivo territorialmente competente se presentate durante i primi tre anni di vita del bambino, ma le altre tutele previste nel caso di dimissioni durante il primo anno di vita del bambino (come l'esonero dal preavviso) non si estendono alle dimissioni presentate entro i tre anni di vita.

registrati nel 2023 (44.118 donne e 18.570 uomini, per un totale di 62.688 convalide), conferendo al 2023 l'anno di massima intensità del fenomeno a partire dal 2011¹¹² (**Figura 1.3.5**).

Figura 1.3.5 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. (Valori assoluti). Anni 2011-2024.



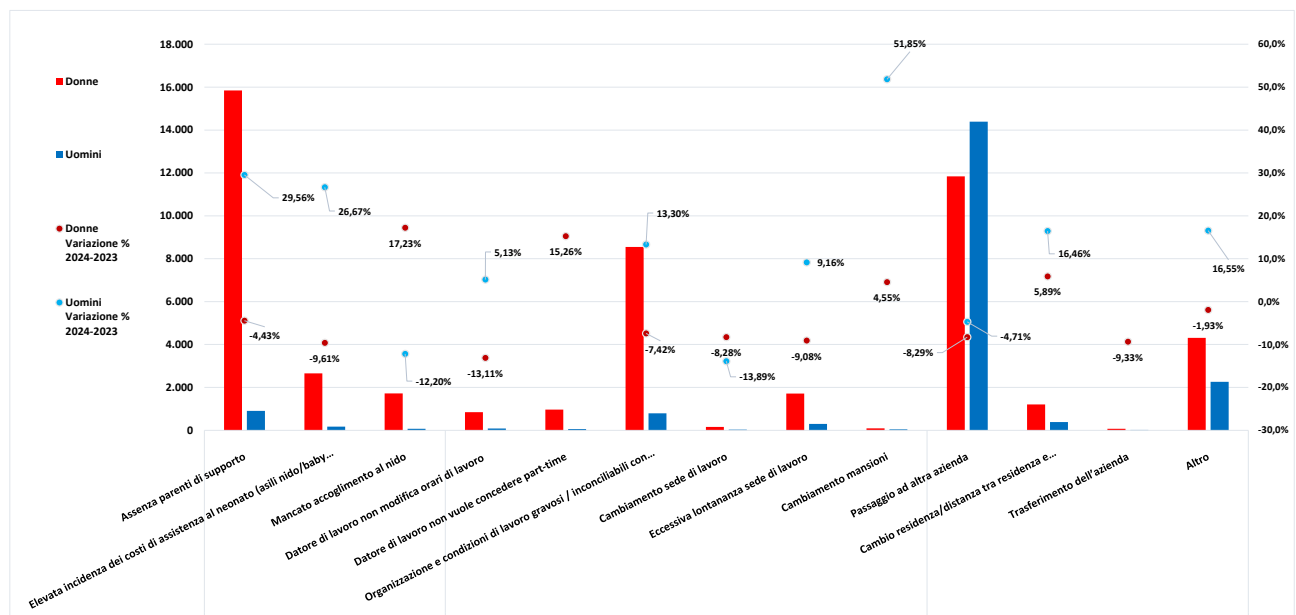
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2025) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

In generale, per quanto concerne le **ragioni legate al ricorso a dimissioni e risoluzioni volontarie**, la difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli è stata presentata nel 2024 come una motivazione della decisione di interrompere il lavoro nel 30,7 per cento dei casi (20.223 casi per le donne e 1.146 per gli uomini), mentre le difficoltà di conciliazione legate al contesto aziendale è stata presentata come una motivazione delle dimissioni nel 19,2 per cento dei casi (12.326 casi per le donne e 1.303 per gli uomini).

Sempre nel 2024 tra le ragioni familiari si distingue ancora l'assenza di parenti di supporto (15.849 casi per le donne e 903 casi per gli uomini), seguita dai costi eccessivi di nidi o *babysitter* (motivazione indicata 2.653 volte da donne e 171 volte da uomini) e dal mancato accoglimento del bambino al nido (1.721 e 72 casi rispettivi per donne e uomini). Tra le motivazioni aziendali incide, soprattutto, l'eccessiva gravosità delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, tale da renderle inconciliabili con la cura dei figli (8.551 casi per le donne e 792 casi per gli uomini), ma influisce anche la lontananza dalla sede di lavoro (rispettivamente, 1.713 per donne e 298 casi per uomini), così come la mancata modifica degli orari di lavoro (848 casi per donne e 82 casi per uomini) e la negazione del *part-time* da parte del datore di lavoro (967 e 59 casi), mentre sono 92 per le donne e 41 per gli uomini i casi relativi a motivazioni legate al cambiamento di mansioni e 155 e 31 quelli relativi al cambiamento della sede di lavoro. Ulteriori motivazioni di dimissioni e risoluzioni riguardano: il cambiamento di azienda, che nel 2024 diminuisce del -6,3 per cento rispetto al 2023 (decremento di 1.071 dimissioni/risoluzioni per le donne e decremento di 712 per gli uomini). Il cambio di residenza o la distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro o il ricongiungimento al coniuge vede complessivamente un aumento dell'8,2 per cento rispetto al 2023, con un aumento in termini assoluti nel 2024 pari a 67 per le donne (1.205 nel 2024) e un aumento di 54 dimissioni e risoluzioni (328 nel 2024) per gli uomini. Tale valore si riduce anche nel caso di trasferimento dell'azienda, con un numero di casi nel 2024, rispetto all'anno precedente (-19,4 per cento), rispettivamente per donne e uomini, pari a 68 e 19 (**Figura 1.3.6**).

¹¹² Ispettorato Nazionale del Lavoro (2023-2024) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2023-2024 <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>.

Figura 1.3.6 Motivazioni indicate per Dimissioni e risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. Valori assoluti anno 2024. Variazioni percentuali 2023-2024.



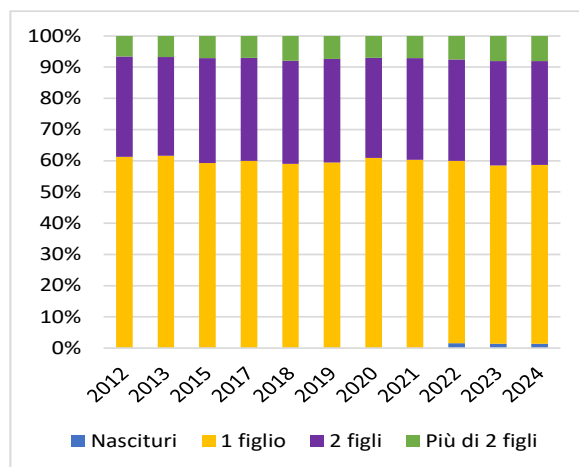
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2025) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

In sintesi, la difficoltà di conciliazione del proprio ruolo genitoriale con quello lavorativo è soprattutto femminile: il 94,6 per cento delle 21.369 segnalazioni totali di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura proviene da donne, così come il 90,4 per cento dei 13.629 casi totali inerenti alla difficoltà di conciliazione per ragioni organizzative del lavoro. La prevalente motivazione delle convalide riferite a uomini consiste invece nel cambio di azienda¹¹³.

Inoltre, i genitori che decidono volontariamente di dimettersi o rescindere il contratto di lavoro hanno, nella gran parte dei casi, un solo figlio (56,4 per cento nel 2024), seguiti da quelli con due figli e da quelli con tre o più figli (rispettivamente 32,8 e 7,9 per cento nel 2024). Per quanto, nel corso degli anni, le proporzioni si siano mantenute piuttosto costanti, dai dati emerge che la numerosità dei figli dei lavoratori che si dimettono è inversamente proporzionale a quella delle corrispettive convalide registrate. Ciò può dipendere dal fatto che, spesso, sono i genitori che devono affrontare per la prima volta l'esperienza della conciliazione tra accudimento dei figli e vita lavorativa, a incontrare più difficoltà fino a compiere questa scelta (**Figura 1.3.7**).

¹¹³ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2023-2024) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri". <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>

Figura 1.3.7 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL, distribuite per numero di figli. Anni 2012-2013-2015-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 e 2024.



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

Dai dati emerge ancora come il supporto dei parenti rappresenti la principale fonte di sostegno per le famiglie con figli da accudire e come, senza di esso, i genitori (soprattutto le madri) incontrino difficoltà tali da ricorrere alle dimissioni e alle risoluzioni. La gratuità e la maggiore disponibilità dell'aiuto dei familiari rende tale soluzione ancora preferibile, se non indispensabile, per molti nuclei familiari.

Nell'anno educativo 2022/2023 continua ad aumentare la percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido e aumenta lievemente la quota relativa ai servizi integrativi per l'infanzia.

I servizi socioeducativi per l'infanzia sono nati negli anni '70 come servizi assistenziali aventi il principale scopo di fornire supporto ai genitori, in particolare alle donne, nella cura dei bambini al fine di promuovere una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Negli anni, le funzioni di tali servizi si sono arricchite anche della funzione educativa.

In coerenza con questa evoluzione, i servizi socio-educativi per l'infanzia, sia pubblici sia privati, sono oggi parte integrante del "sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni", introdotto con il decreto legislativo n. 65 del 2017 e comprensivo di: nidi e micronidi (per bambini tra 3 e 36 mesi, finalizzati allo sviluppo complessivo del bambino), "sezioni primavera" (istituite in via sperimentale dalla legge 296 del 2006, in prospettiva di un inserimento alla scuola dell'infanzia dei bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi) e servizi integrativi per la prima infanzia (comprensivi di spazi gioco, centri per bambini e famiglie, servizi educativi in contesto domiciliare). Anche le scuole dell'infanzia per bambini da 3 a 6 anni sono inserite nel "sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni", ma non fanno parte dei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Tuttavia, il decreto legislativo n. 65 del 2017 prevede anche i Poli per l'infanzia, per accogliere in un unico complesso di edifici sia le strutture del segmento 0-3 anni sia quelle del segmento 3-6 anni, nell'ottica di un complessivo processo di riforma del sistema integrato 0-6 anni.

A livello nazionale, la **presa in carico in asili nido pubblici**¹¹⁴ di bambini di età compresa tra 0 e 2 anni raggiunge il 16,0 per cento nel 2022 ed è pari al 17,7 per cento nel 2023. Il valore registrato

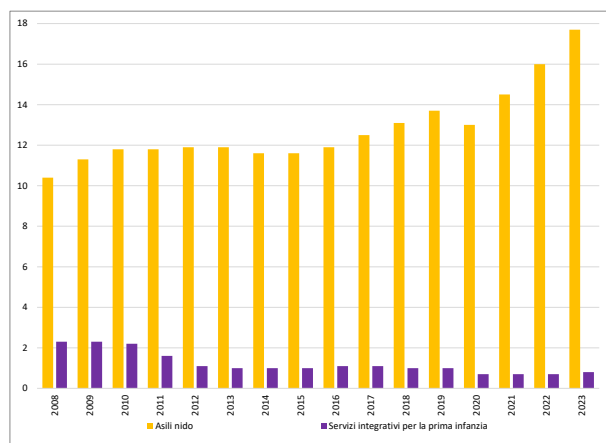
¹¹⁴ I Comuni detengono la titolarità degli asili nido pubblici, incluse le "sezioni primavera" aggregate ai nidi, gestendoli direttamente o affidandoli ai privati. Inoltre, i Comuni possono decidere di riservare dei posti per i propri residenti in strutture private titolari del servizio,

nel 2023 è in crescita e il più alto registrato dal 2008, anno in cui le cifre si attestavano al 10,4 per cento (**Figura 1.3.8**).

La corrispondente percentuale di **comuni coperti dal servizio** a livello nazionale nel 2023 è pari al 67,5 per cento, in crescita rispetto al 62,6 per cento del 2022. Nonostante tali miglioramenti, i livelli di presa in carico in asili nido pubblici risultano ancora piuttosto modesti, con meno di due bambini su dieci che usufruiscono di tali servizi nelle aree in cui sono più utilizzati. Infatti, nel 2023, la presa in carico raggiunge al Centro il 24,4 per cento (il 22,9 nel 2022) degli utenti tra 0 e 2 anni (con il 62,5 per cento dei comuni coperti), mentre si arriva al 25,1 per cento nel Nord-Est (il 22,6 nel 2022) (che detiene la copertura a livello comunale più alta, pari all' 88,8 per cento), scendendo al 18,3 per cento nel Nord-Ovest (il 17,0 per cento nel 2022, pari al 66,6 comuni su cento coperti), fino ad arrivare a quote molto più basse di bambini coperti nel Mezzogiorno: 79,0 per cento nel Sud (il 7,6 per cento nel 2022) e 10,7 per cento nelle Isole (9,1 per cento nel 2022), rispettivamente con una copertura comunale del 65,9 e del 46,4 per cento. Risultano complessivamente aumentate le prese in carico in tutte le macroaree rispetto agli anni precedenti¹¹⁵ (**Figura 1.3.9**).

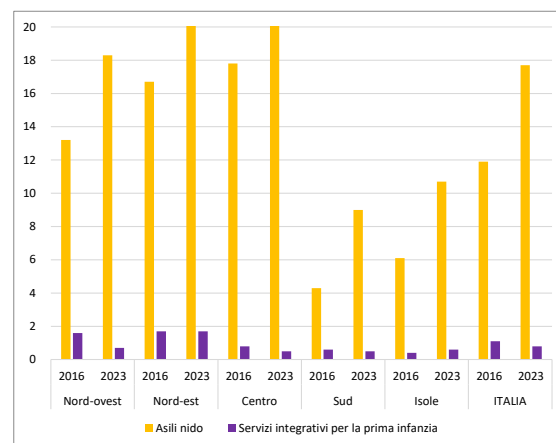
La **presa in carico in servizi integrativi per l'infanzia** per i bambini residenti di 0-2 anni è pari allo 0,8 per cento nel 2023, una cifra nettamente inferiore a quella dei nidi, in progressivo calo rispetto al 2008 (2,3 per cento)¹¹⁶ (**Figura 1.3.8**). Le percentuali nel 2023 sono inoltre più elevate nel Settentrione, 1,7 per cento nel Nord-Est e 0,7 per cento nel Nord-Ovest (**Figura 1.3.9**).

Figura 1.3.8 Utenze prese in carico da asilo nido e servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età tra 0 e 2 anni. Anni 2008-2023.



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

Figura 1.3.9 Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età compresa tra 0 e 2 anni, per area geografica. Anni 2016 e 2023.



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

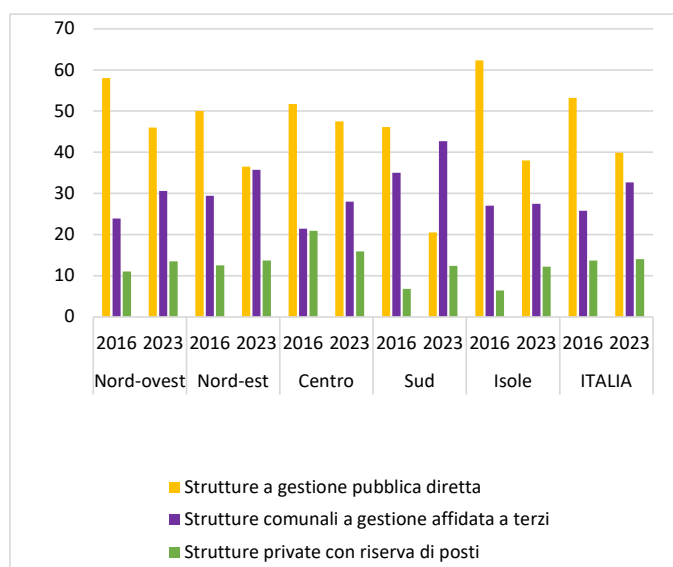
oppure assegnare alle famiglie contributi spendibili in nidi pubblici o privati. Le Regioni intervengono invece sull'orientamento, la promozione, la regolamentazione e la gestione dei fondi speciali statali e assicurano una quota di cofinanziamento, ai sensi del decreto legislativo n. 65 del 2017. Per ciò che concerne i servizi integrativi, il loro funzionamento è subordinato dalle normative regionali al rispetto di determinati requisiti e al rilascio delle relative autorizzazioni al funzionamento da parte dei Comuni.

¹¹⁵ ISTAT. "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2023).

¹¹⁶ ISTAT. Per gli anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anni 2010-2011-2012-2013-2014). Per gli anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anni 2016-2017-2019). Per l'anno 2017 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2019). Per l'anno 2018 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2020).

Il numero di utenti di asili nido e “sezioni primavera” a gestione diretta pubblica raggiunge nel 2023 le 84.679 unità, pari al 39,9 per cento, in diminuzione rispetto al 53,2 per cento del 2016 e al 43,7 per cento del 2022 (-3,8 per cento); il numero di utenti privati con riserva di posti nel 2023 è 29.532, pari al 14,0 per cento, una percentuale quasi pari a quella registrata nel 2016. A livello nazionale crescono invece gli utenti di asili nido comunali gestiti da terzi (69.127) che passano dal 25,8 per cento del 2016 al 32,7 per cento del 2023. Considerando le singole macro aree, le percentuali più elevate di utenti di asili nido comunali a gestione diretta si riscontrano al Centro (47,5 per cento sul totale delle regioni nel 2023, in diminuzione rispetto al 51,7 per cento del 2016), mentre le percentuali di utenti di nidi comunali affidati a terzi sono relativamente più elevate al Sud (42,7 per cento nel 2023, in netto aumento rispetto al 35,0 per cento del 2016); le percentuali relative agli utenti di asili nido privati con riserva di posti sono più alte nell'Italia Centrale (15,9 per cento nel 2023, in riduzione rispetto al 20,9 per cento del 2016)¹¹⁷ (Figura 1.3.10).

Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2023.



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

Le “sezioni primavera” hanno come funzione quella di offrire un percorso educativo in grado di accompagnare i bambini tra i 24 e i 36 mesi dalla prima infanzia alle scuole per l'infanzia, garantendo, rispetto all'anticipo scolastico, un'ampia flessibilità di orario (tra le 5 e le 8 ore al giorno) e la formazione di gruppi omogenei per età, composti da un minimo di 10 a un massimo di 20 bambini (non più di 10 bambini per ogni educatore)¹¹⁸. La particolare funzione di tali strutture implica che le “sezioni primavera” siano molto diffuse nelle scuole dell'infanzia¹¹⁹, in special modo in quelle

¹¹⁷ ISTAT. Per il 2016 “Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni” (anno 2019). Per il 2018 “L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia” (anno 2020).

¹¹⁸ Le “sezioni primavera” sono state introdotte in via sperimentale dalla legge n. 296 del 2006 e inserite stabilmente nel sistema integrato di educazione e di istruzione con il decreto legislativo n. 65 del 2017. Il loro funzionamento è garantito attraverso intese tra Uffici scolastici regionali e Regioni e la loro attivazione è subordinata a pareri vincolanti dei Comuni, che stabiliscono anche eventuali rette per i pasti (aggiuntive alle quote che le famiglie sono tenute a pagare) e garantiscono il funzionamento del servizio attraverso la fornitura di risorse umane e strumentali. <https://www.miur.gov.it/sezione-primavera>.

¹¹⁹ Con l'Accordo quadro rep. Atti 83/CU del 1° agosto 2013 si indicava di aggregare le “sezioni primavera” soprattutto alle scuole dell'infanzia e solo eventualmente ai “nidi” di gestione comunale. Ministero dell'istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. “Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2018/19”.

paritarie, ma in misura più contenuta anche in quelle statali¹²⁰. Informazioni dettagliate sulla loro articolazione sono riportate alla **Figura 1.3.11**¹²¹.

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

Fonte: Ministero dell'istruzione.

Confrontando poi la situazione relativa al **tasso di iscrizione dei bambini di 0-2 anni ai servizi educativi e di cura per la prima infanzia** in alcuni Paesi europei, secondo le stime OCSE emerge per il 2022 come l'Italia presenti una quota inferiore rispetto agli altri Paesi considerati¹²² (**Figura 1.3.12**), essendo pari al 31,7 per cento, mentre in Olanda si registra un 72,8 per cento, seguita dalla Francia (57,9 per cento), Lussemburgo (56,4 per cento), Belgio (55,6 per cento), Lettonia (34,2 per cento), Grecia e Irlanda (rispettivamente con il 32,5 e con il 30,6 per cento).

Estendendo l'analisi a **tutti i servizi socioeducativi per la prima infanzia (a titolarità pubblica e privata)** a livello nazionale, nel 2023 i posti disponibili per bambini residenti tra 0 e 2 anni di età sono il 31,6 per cento (14,8 per cento pubblici e 16,8 per cento privati), un valore in crescita rispetto al 24 per cento del 2016 (12,3 per cento pubblici e 11,7 per cento privati). L'aumento si registra in tutte le macroaree: al Centro le cifre passano dal 38,8 per cento nel 2022 al 40,4 per cento nel 2023, mentre nel Nord-Est si registra una crescita dal 37,5 per cento al 39,1 per cento e nel Nord-Ovest le percentuali passano dal 35,0 per cento al 36,6 per cento. Anche al Sud si registra un aumento, dal 17,3 per cento al 19,0 per cento, così come nelle Isole, dal 17,8 per cento al 19,5 per cento¹²³ (**Figura 1.3.13**).

¹²⁰ La maggiore diffusione delle "sezioni primavera" nelle scuole dell'infanzia paritarie rispetto che in quelle statali sembra essere legata in parte alle procedure per il reclutamento del personale e all'impianto ordinamentale che non ha ancora previsioni specifiche per la fascia 24-36 mesi. Ministero dell'istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. "Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2018/19".

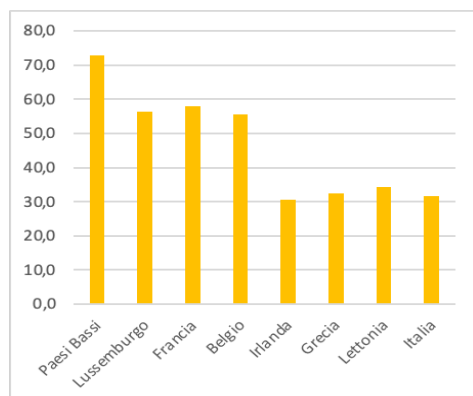
¹²¹ Ministero dell'istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. "Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2020/21".

Come evidenziato nel Rapporto realizzato da un gruppo di ricerca dell'Istituto Nazionale di Statistica e del Centro *Governance & Social Innovation* dell'Università Ca' Foscari di Venezia "I servizi educativi per l'infanzia in un'epoca di profondi cambiamenti" (a.a 2021/2022 - <https://www.istat.it/it/archivio/287748> -) a livello nazionale il 12,5 per cento dei bambini di 2 anni è iscritto in anticipo alla scuola d'infanzia. Gli anticipi sono particolarmente diffusi nel Mezzogiorno dove il 56 per cento dei bambini di 2 anni è iscritto in anticipo alla scuola. Tuttavia, grazie all'ampliamento dell'offerta dei nidi e all'erogazione negli ultimi anni dei contributi statali di sostegno alla domanda, la quota di anticipatori ha registrato una diminuzione rispetto ai valori ancora più alti degli anni passati (15,6 per cento nel 2014/2015, 14,7 per cento nel 2019/2020 e 12,5 per cento nel 2020/2021).

¹²² I dati consistono in stime effettuate dall'OCSE sulla base di informazioni EU-SILC e si riferiscono a bambini fruitori di servizi quali asili nido, sia pubblici che privati, asili nido *organizzati in famiglie e servizi di assistenza forniti da assistenti d'infanzia professionali a pagamento*. OCSE, *Family database – Parental leave systems*.

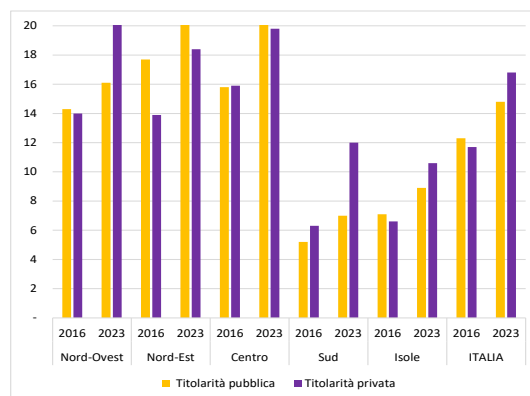
¹²³ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2020 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2022).

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



Fonte: OECD Family database – Parental leave systems. Dati estratti a giugno 2022.

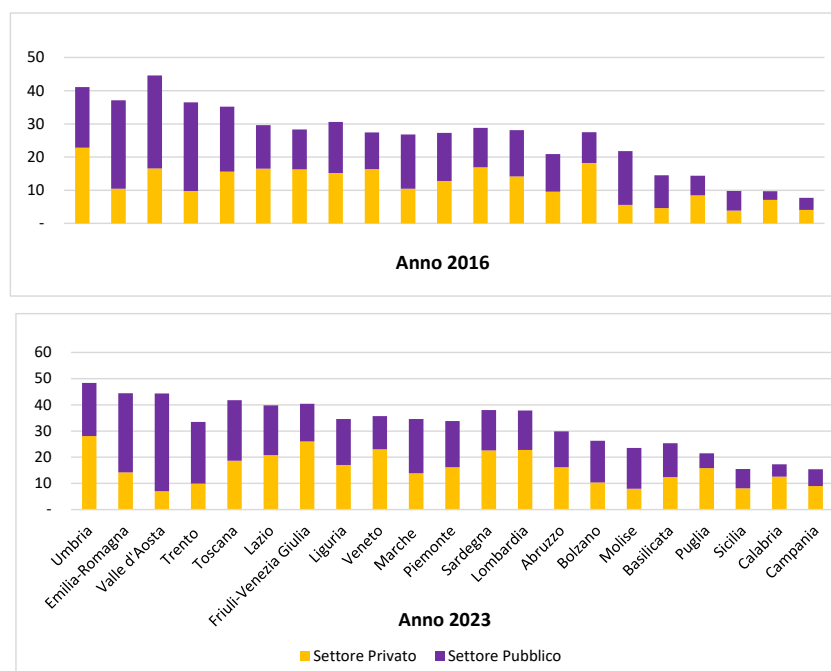
Figura 1.3.13 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per ripartizione geografica. Anni 2016 e 2023.



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

La crescita di offerta è dunque generalizzata, ma permane un importante **divario geografico tra Nord e Mezzogiorno**, con il Settentrione che appare in grado di soddisfare una richiesta considerevolmente maggiore. A livello regionale, la Valle d'Aosta presenta la percentuale di copertura dei posti in strutture pubbliche più alta (37,3 ogni 100 bambini, contro il 28,0 per cento nel 2016), seguita dall'Emilia Romagna (30,2 per cento di posti, contro il 26,6 per cento nel 2016), mentre l'Umbria si caratterizza per la percentuale più alta in strutture private (28,1 posti ogni 100 bambini, in aumento rispetto al 22,8 per cento del 2016). Se si considerano complessivamente offerta pubblica e privata, i tassi di copertura più alti si registrano in Umbria (48,4 per cento), Emilia-Romagna (44,4 per cento), Valle d'Aosta (44,3 per cento), Toscana (41,8 per cento) e in Friuli-Venezia Giulia (40,4 per cento). Nelle regioni del Mezzogiorno la disponibilità di posti è inferiore, soprattutto in Campania e Calabria, dove i tassi di copertura sono pari rispettivamente a 15,4 per cento e 17,2 per cento. (**Figura 1.3.14**).

Figura 1.3.14 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per regione. Anni 2016 e 2023.



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

La diffusione e l'utilizzo dei servizi educativi per la prima infanzia sembra dunque essere caratterizzata da una rilevante disomogeneità a livello geografico. Tale elemento risulta importante in un'ottica in cui l'incremento generalizzato della percentuale di copertura dei posti a livello nazionale è teso anche a colmare i divari territoriali. Risulta positivo l'avvicinamento alla soglia del 33 per cento di posti, fissata dal Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002¹²⁴, ribadita in occasione della strategia Europa 2020 e inserita anche nel decreto legislativo n. 65 del 2017¹²⁵. Alla fine del 2022 una raccomandazione del consiglio UE ha innalzato il *target* al 45 per cento¹²⁶.

All'interno della missione *Istruzione e ricerca* del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, sono previsti il piano asili nido e servizi integrati, il potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e delle "sezioni primavera" e la diffusione del tempo pieno a scuola con servizio mensa e attività sportive. I risultati attesi dalla realizzazione dei piani consistono in particolare nella creazione, entro il 2026, di 150.480 posti nei servizi per l'infanzia (0-6 anni) e nella costruzione o la ristrutturazione degli spazi delle mense per almeno 1.000 edifici. Tali misure puntano ad incidere sul tasso di occupazione delle madri con bambini piccoli, agevolandole nel conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura dei figli. Il piano di estensione del tempo pieno e delle mense mira anche a consentire un ampliamento dell'offerta formativa, rendendo le scuole in grado di accogliere più efficacemente gli studenti per periodi più prolungati¹²⁷.

¹²⁴ Il Consiglio europeo di Barcellona aveva stabilito di raggiungere il traguardo del 33 per cento di posti per bambini con meno di 3 anni entro il 2010.

¹²⁵ Articolo 4 decreto legislativo n.65 del 2017.

¹²⁶ Openpolis, Con i Bambini (2022) "Le distanze che restano da colmare nell'offerta di asili nido". Cfr. per questo Raccomandazione (UE) 2022/C 484/01 del Consiglio, dell'8 dicembre 2022.

¹²⁷ Per ulteriori approfondimenti: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_Il_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf.

I nidi rappresentano la tipologia di servizi con spese più elevate in termini assoluti, seguiti dalle sezioni primavera e dai servizi integrativi per l'infanzia. Le percentuali di compartecipazione degli utenti alle spese sono più alte nell'Italia Settentrionale.

I servizi socioeducativi per l'infanzia sono di competenza degli enti locali e finanziati anche attraverso una compartecipazione statale. Il Piano di azione nazionale pluriennale definisce la destinazione delle risorse finanziarie per la piena realizzazione del sistema integrato di educazione e istruzione dei bambini da 0 a 6 anni. Nel dettaglio, il **Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione** ha ricevuto, nel 2023, stanziamenti per 304 milioni di euro¹²⁸. Inoltre, queste tipologie di strutture sono finanziarie anche dal Fondo Sociale Europeo attraverso i Programmi Operativi Nazionali.

Anche le famiglie sono chiamate ad apportare un proprio contributo economico per assicurare il funzionamento delle strutture, pagando rette che possono variare in base al reddito. La **spesa totale dei servizi socioeducativi per la prima infanzia** in Italia supera 1 miliardo e 750 milioni di euro nel 2023. Confrontando i dati del 2023 con quelli del 2016 si riscontra un lieve aumento della percentuale di spesa a carico degli utenti, con circa il 19,5 per cento contro il 19,3 del 2016. Le percentuali di compartecipazioni degli utenti si mantengono più elevate nell'Italia settentrionale (i valori salgono da 19,9 nel 2016 a 24,9 per cento nel 2023 nel Nord-Ovest e scendono da 23,5 a 18,4 per cento nel Nord-Est¹²⁹).

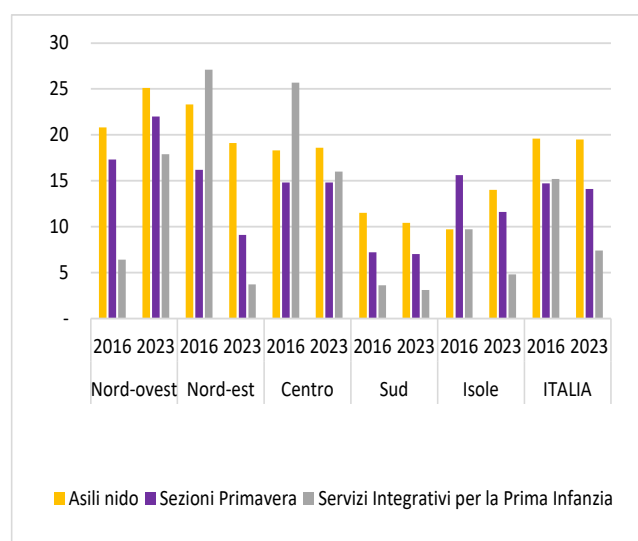
La componente principale della spesa per i **servizi socioeducativi per l'infanzia** è quella per **gli asili nido** (oltre 1 miliardo e 659 milioni di euro nel 2023) e caratterizzata da una compartecipazione degli utenti attorno al 19,5 per cento del totale. Vi è, inoltre, una forte disomogeneità territoriale che si mantiene nel tempo, poiché la quota della spesa coperta dalle famiglie raggiunge il 25,1 per cento nel Nord Ovest e 19,1 per cento nel Nord-Est (rispettivamente, 20,8 per cento e 23,3 per cento del 2016), per scendere poi al 18,6 per cento nel Centro (18,3 per cento nel 2016), al 10,4 per cento nel Sud (11,5 per cento nel 2016) e al 14,0 per cento nelle Isole (In crescita rispetto al 9,7 per cento nel 2016) (**Figura 1.3.15**). La Basilicata, invece, si conferma nuovamente la regione dove gli utenti contribuiscono proporzionalmente di più negli anni considerati (22,2 per cento nel 2016 e 32,3 per cento nel 2023)¹³⁰. Considerando i soli nidi pubblici, la compartecipazione degli utenti aumenta per gli asili nido a gestione pubblica diretta (dal 18,5 per cento del 2016 al 19,2 per cento del 2023) e scende per gli asili la cui gestione è affidata a terzi, per i quali il contributo delle famiglie è, nel 2022, del 24,1 per cento (24,9 per cento nel 2016). I fruitori che in termini percentuali sono maggiormente coinvolti nella spesa restano quelli del Centro-Nord (**Figura 1.3.16**).

¹²⁸ Dopo l'introduzione del decreto legislativo n. 165 del 2017, sono stati emanati alcuni decreti ministeriali di riparto. Il DM del 23 agosto 2017 ripartisce tra le regioni 150 milioni di euro dei fondi INAIL per la realizzazione di nuove scuole e poli d'infanzia. Per l'annualità 2017, il DM di "riparto del fondo nazionale per le politiche sociali e quota del fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" del 23 gennaio 2018 inserisce gli asili nido e gli altri servizi per la prima infanzia tra le macroaree di intervento da programmare a livello regionale, con il concorso delle comunità locali. I decreti n. 1012 del 2017, n. 687 del 2018, n. 1160 del 2019 e n. 53 del 2020 hanno poi ripartito le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020 del Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione. Nell'art. 13 del decreto legislativo n. 65 del 2017 era stabilita una dotazione del Fondo di 209 milioni di euro per il 2017, 224 milioni per il 2018 e 239 milioni a decorrere dall'anno 2019. Il comma 741, articolo 1 della legge n. 145 del 2018 ha incrementato il fondo di 10 milioni di euro per il 2019. Con i commi 1 e 2 dell'articolo 233 del decreto-legge n. 34 del 2020, il Fondo è stato poi incrementato di 15 milioni di euro per il 2020, anche in conseguenza dell'emergenza da Covid19. La ripartizione del Fondo per il 2022 è prevista dal decreto ministeriale 89/2022 Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2019) "Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini" https://www.miur.gov.it/temi.camera.it/leg18/post/OCD15_14691/istruzione-pubblicato-riparto-del-fondo-nazionale-sistema-integrato-0-6-anni-relativo-all-esercizio-finanziario-2022.html.

¹²⁹ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2023 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2025).

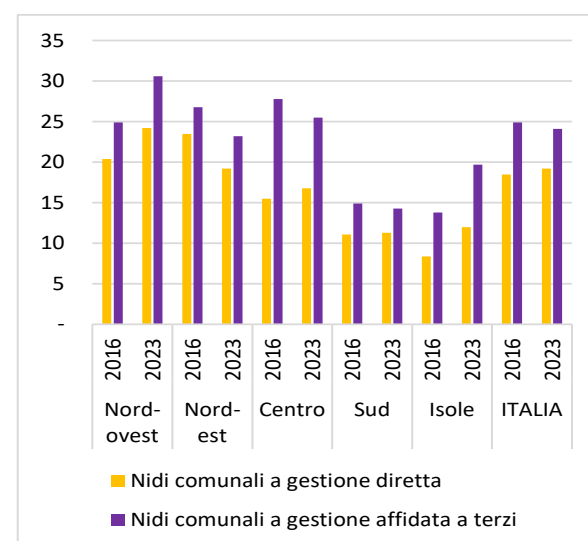
¹³⁰ ISTAT. Per il 2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni" (anno 2019). Per il 2023 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" (anno 2025).

Figura 1.3.15 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2023.



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

Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2023.



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

Per ciò che concerne, invece, i **servizi integrativi per l'infanzia**, la spesa di 36,5 milioni di euro è accompagnata nel 2023 da una contribuzione da parte dagli utenti che copre solo il 7,4 per cento del totale e che si è fortemente ridotta rispetto al 15,2 per cento del 2016. Il Nord-Ovest è la macroarea più interessata nel 2023, con una percentuale di compartecipazione del 17,9 per cento, in diminuzione però rispetto al 25,7 per cento del 2016.

La spesa complessiva delle **“sezioni primavera”** è invece di circa 54,6 milioni di euro nel 2023, di cui il 14,1 per cento proveniente dalle famiglie. Anche in questo caso, la cifra appare leggermente inferiore rispetto al 14,7 per cento del 2016. Al livello macroregionale, nel 2023 si registra poi lo stesso valore nel Centro rispetto al 2016 (14,8 per cento), nel Nord-Est (dal 16,2 per cento al 9,1 per cento) e nelle Isole (dal 15,6 del 2016 all'11,6 per cento del 2023), mentre si registra un aumento nel Nord-Ovest (17,3 per cento nel 2016 e 22,0 per cento nel 2023) e una leggera diminuzione nel Sud (dal 7,2 per cento all'7,0 per cento)¹³¹ (**Figura 1.3.15**).

La spesa delle famiglie per la fruizione dei servizi socioeducativi rimane, dunque, ancora piuttosto eterogenea a seconda delle aree geografiche considerate e, in generale, sembra aumentare leggermente in proporzione alla spesa totale.

Le condizioni socioeconomiche della famiglia giocano un ruolo importante rispetto alla possibilità di accesso ai servizi educativi per la prima infanzia. Sulla base dell'indagine campionaria europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (EU-SILC), nel 2023 il 39,4 per cento dei bambini sotto i 3 anni residenti in Italia frequenta una struttura educativa in Italia (valore molto prossimo alla media europea pari al 39,2 per cento)¹³². Tuttavia, i tassi di frequenza del nido

¹³¹ Relativamente ai finanziamenti annuali alle “sezioni primavera” erogati dallo Stato, questi vengono ripartiti sia in base al numero di bambini della fascia d'età interessata residenti nelle varie Regioni, sia in base alla quantità di “sezioni primavera” autorizzate al funzionamento. Parte di queste risorse sono costituite da cofinanziamenti regionali, ma in ogni caso la totalità di esse viene erogata dal MIUR direttamente ai comuni, attraverso decreti di ripartizione: Decreto direttoriale 205 del 27 marzo 2017; Decreto direttoriale 691 del 20 aprile 2018; Decreto direttoriale 515 del 12 aprile 2019; Decreto Direttoriale 359 del 26 marzo 2020; Decreto Direttoriale n.183 del 16 febbraio 2021. Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2019) “Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”. <https://www.miur.gov.it/sezione-primavera>.

¹³² EU-silc (2024) “Indagine sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie”. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp210/default/table?lang=en&category=livcon.ilc.ilc_pe.ilc_peps.

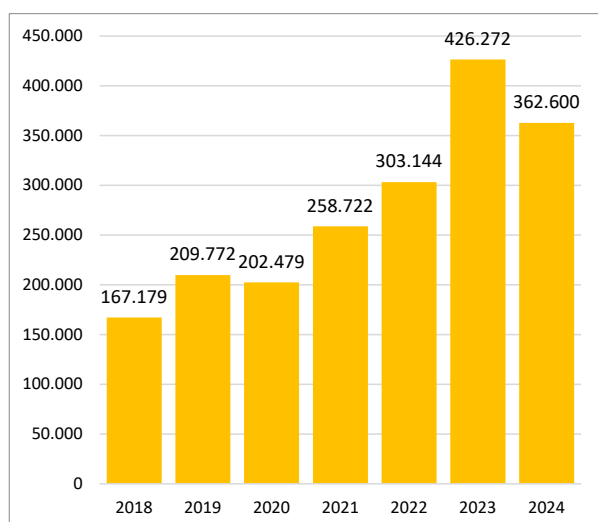
crescono all'aumentare della fascia di reddito delle famiglie e sono più alti se la madre lavora e se i genitori hanno un titolo di studio elevato¹³³.

Tra il 2023 e il 2024 diminuisce il numero di bambini in fascia di età 0-2 anni cui sono state accolte le domande per la fruizione dei "bonus asili nido". Nel 2024 rimane l'istituto dell'assegno Unico universale per i figli a carico introdotto nel 2022.

Tra gli strumenti offerti dallo Stato alle famiglie per agevolare l'iscrizione dei bambini ai nidi, non è più compreso il "bonus infanzia", che a partire dal 2019 non è stato prorogato e che includeva voucher per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* e contributi per il pagamento dei servizi per l'infanzia, rappresentando un'alternativa al congedo parentale¹³⁴.

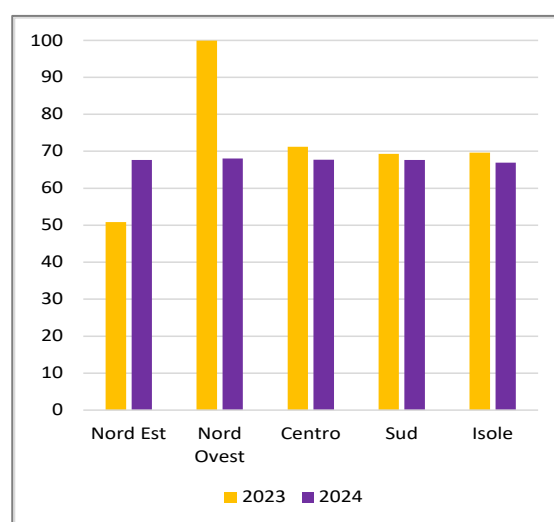
Il numero di bambini 0-2 anni le cui domande per la fruizione dei bonus asilo nido sono state accolte è passato da 426.272 nel 2023 a 362.600 nel 2024¹³⁵ (**Figura 1.3.17**). Si osserva inoltre, che nel 2024 rispetto al 2023, il numero di bambini 0-2 anni che ha usufruito del bonus, le cui domande sono state accolte, è pressoché diminuito in tutte le aree, ad eccezione del Nord Est dove risultano accolte più domande rispetto all'anno precedente (**Figura 1.3.18**).

Figura 1.3.17 Numero di bambini 0-2 anni le cui domande per la fruizione del "bonus asilo nido" sono state accolte. Anni 2018, 2019, 2020, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: INPS.

Figura 1.3.18 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anni 2023 e 2024.



Fonte: INPS.

A livello nazionale la percentuale di bambini che ha usufruito del bonus, le cui domande sono state accolte, passano dal 70,8 del 2023 al 53,1 del 2024. L'aumento nell'ultimo anno rispetto al precedente è visibile solo nella regione Campania (60,4 per cento nel 2023 contro il 66,6 nel 2024) e lievemente in Molise (dal 68,6 per cento al 68,9 per cento nel 2024) (**Figura 1.3.19**)¹³⁶.

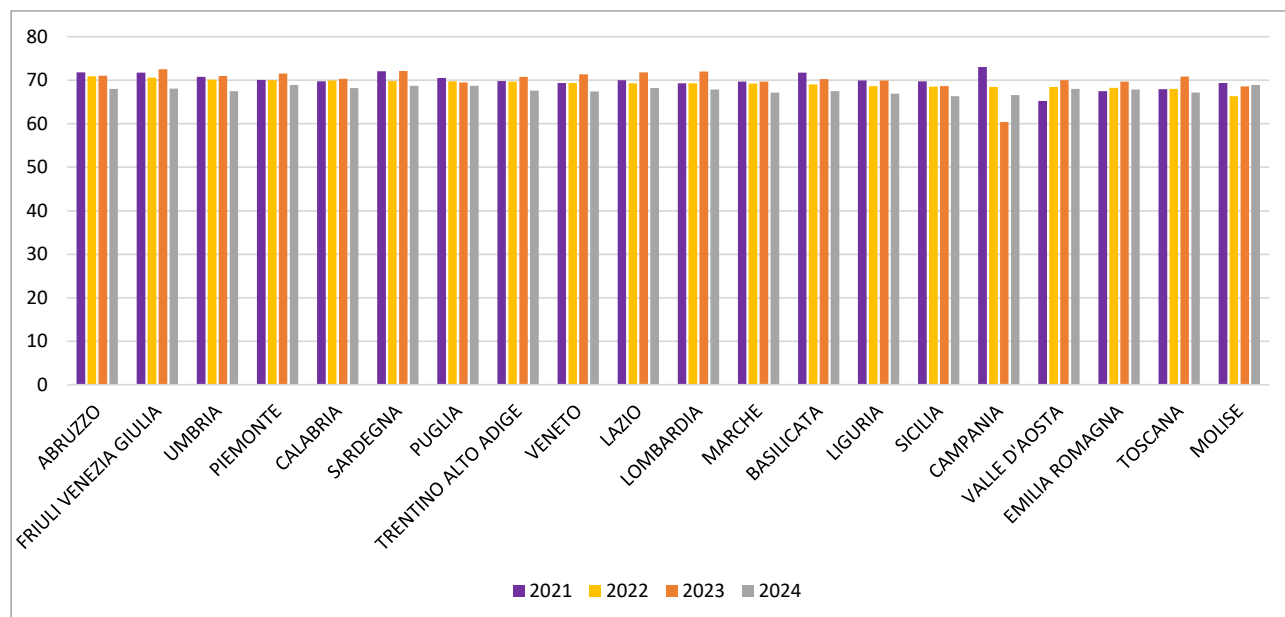
¹³³ ISTAT (2022) "Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2020/2021".

¹³⁴ Il "bonus infanzia" era stato introdotto, per il triennio 2013-2015, dall'articolo 4, comma 24 della legge n. 92 del 2012. Il bonus è stato poi prorogato per l'anno 2016 dall'articolo 1, commi 282-283, della legge n. 208 del 2015, mentre l'articolo 1, commi 356 e 357 della legge n. 232 del 2016 lo ha prorogato anche per il biennio 2017-2018.

¹³⁵ Fonte: INPS.

¹³⁶ Il lettore/la lettrice non troverà corrispondenza con i dati della Relazione a consuntivo 2021 poiché il dato era riferito al numero di domande accolte e non al numero di bambini. Infatti, la prestazione è a domanda ed ogni minore può chiedere fino ad undici mensilità.

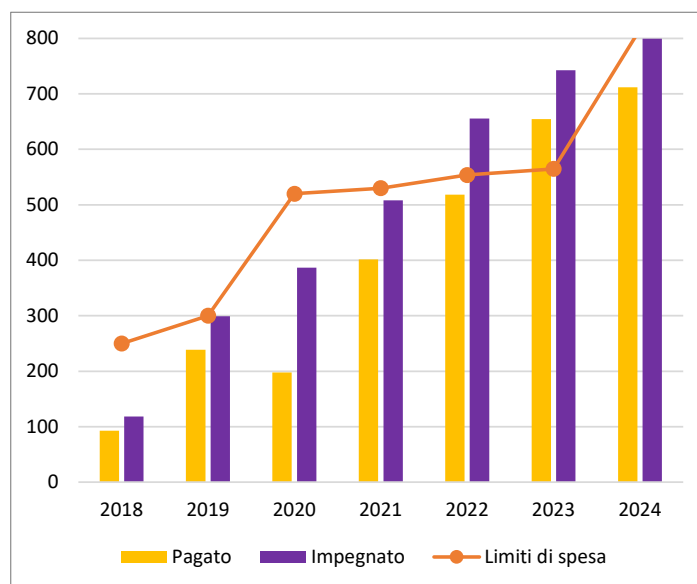
Figura 1.3.19 Bambini 0-2 anni richiedenti che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2021-2024.



Fonte: INPS.

Negli anni sono cresciuti sia gli stanziamenti che gli impegni per la fruizione del bonus asilo nido, arrivati nel 2024 a un limite di spesa di circa 815 milioni e un impegnato di 799 milioni (**Figura 1.3.20**).

Figura 1.3.20 Importo complessivo limite di spesa, somme impegnate e pagate (in milioni di euro) per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2018-2024.



Fonte: INPS.

1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Le trasformazioni demografiche della popolazione, i mutamenti economici degli ultimi tempi ed eventi unici come la pandemia hanno richiesto un'evoluzione delle politiche di *welfare* dei Paesi europei e, in alcuni casi, misure di *welfare* urgenti e straordinarie. Tali misure possono aver prodotto impatti di genere differenziati a causa delle caratteristiche del sistema di *welfare* italiano. Da ciò consegue un diverso impatto sulle donne e sugli uomini delle misure previdenziali e assistenziali dovuto alla segregazione di genere dei settori economici del mercato del lavoro e i diversi ambiti professionali e percorsi di carriera, nonché, più in generale, alla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro¹³⁷. L'invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite in Italia hanno inoltre determinato una struttura demografica caratterizzata da un numero sempre maggiore di anziani e una forza lavoro in progressiva diminuzione. Tra i fattori che influenzano sia il declino della natalità, sia la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, vi è il persistente divario di genere negli esiti occupazionali, che continua a caratterizzare il nostro paese e ad ostacolare una maggiore equità sociale ed economica¹³⁸.

1.4.1 - La povertà in Italia

Le ultime rilevazioni sul reddito medio nel 2023 fornite da Eurostat indicano un aumento del reddito mediano disponibile per l'Italia. Nel 2022, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne era in aumento e aveva raggiunto in media 22,2 mila euro, comprensivo di trasferimenti sociali. Nel 2023, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne dopo i trasferimenti sociali è pari a 23,1 mila euro (+900 euro rispetto al 2022). Il divario di genere rimane rilevante (pari a circa 1.000 euro, invariato rispetto all'anno precedente), anche perché i trasferimenti sociali tendono ad avere un effetto più favorevole per gli uomini, che sono maggiormente presenti nel mercato del lavoro.

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

Le misurazioni della povertà, nella maggior parte dei casi, hanno come oggetto di analisi i **nuclei familiari** assumendo, di fatto, una divisione equa delle risorse o dei consumi tra i membri della famiglia. Di conseguenza, raramente vengono analizzate le **modalità di distribuzione delle risorse tra i componenti** e, in particolare, tra uomini e donne, il che rende poco visibili i **fenomeni di dipendenza economica delle donne** all'interno del nucleo familiare, rischiando di portare a una sottostima della povertà femminile. In confronto a rilevazioni basate sul reddito prodotto autonomamente dalle donne, o sulle loro proprietà individuali, misurazioni sul reddito equivalente o sulla spesa per consumi della famiglia possono attenuare il divario di genere esistente poiché le

¹³⁷ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

¹³⁸

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

donne mediamente guadagnano meno dei loro *partner* maschili e godono all'interno del nucleo familiare, teoricamente, di una disponibilità di risorse maggiori rispetto a quella a cui avrebbero accesso soltanto con il loro stipendio.

Tra le diverse misure utilizzabili, il **reddito disponibile equivalente medio**¹³⁹, prima e dopo i trasferimenti sociali, aiuta a cogliere in termini estremamente sintetici gli effetti complessivi degli interventi di assistenza e protezione sociale di natura monetaria sul benessere economico degli individui. In particolare, per calcolarlo si considerano le entrate di ogni singolo membro e quelle dell'intera famiglia e, nei trasferimenti sociali, si comprendono erogazioni quali le indennità di disoccupazione o di mobilità, il trattamento di cassa integrazione guadagni, liquidazioni per interruzione del rapporto di lavoro, le borse lavoro e i compensi per l'inserimento professionale, le borse di studio, gli assegni al nucleo familiare, l'assegno al nucleo con almeno tre figli minori, il reddito minimo di inserimento o altri aiuti in denaro per le famiglie in difficoltà (*bonus baby-sitting*), la Carta acquisti (*Social card*)¹⁴⁰. Tra i trasferimenti vi è anche l'Assegno di Inclusione (ADI), introdotto dal 2024, che ha sostituito il reddito di cittadinanza¹⁴¹, introdotto nel 2019.

Il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne è in aumento nell'ultimo decennio ma rimane inferiore rispetto a quello degli uomini. I **trasferimenti sociali** aumentano il reddito disponibile per entrambi i generi, ma con un **effetto più favorevole per gli uomini** poiché **le principali politiche assistenziali e di protezione sociale** sono in qualche modo **collegate alla partecipazione al mercato del lavoro**, in cui le donne sono meno presenti.

Le ultime rilevazioni sul reddito disponibile equivalente medio elaborate dall'Eurostat sono relative all'Indagine EU-SILC (redditi 2023)¹⁴². Nel 2023 in Italia il **reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne prima dei trasferimenti sociali**, è di circa 21,3 mila euro e in aumento rispetto al 2022, quando era pari a 20,4 mila euro (+900 euro), e in aumento rispetto al 2010 quando era 16,7 mila euro (+4,6 mila euro in tredici anni). A eccezione del 2018, fino al 2020 la serie storica evidenziava una riduzione costante del divario di reddito rispetto agli uomini; nel 2023 invece il divario aumenta lievemente rispetto al 2022. I trasferimenti sociali sostengono le famiglie aumentandone il reddito disponibile, in media per oltre mille euro. Nel 2023 il **reddito disponibile equivalente medio delle donne, dopo i trasferimenti sociali**, è di 23,1 mila euro, in aumento rispetto ai 22,2 mila euro del 2022 (+900 euro) e pure in crescita rispetto ai 17,7 mila euro del 2010 (+5,4 mila euro in quattordici anni). Anche il reddito disponibile equivalente medio degli uomini beneficia dei trasferimenti sociali, con un effetto nel 2023 pari a quello delle donne. Rispetto al 2022 rimane così invariato il divario di genere per il reddito familiare disponibile equivalente medio. Nel 2023, quindi, la differenza di reddito tra le donne e gli uomini è di 1.000 euro, ritornando ai livelli del 2010 (**Figura 1.4.1.1**).

¹³⁹ Il reddito disponibile equivalente medio è calcolato dividendo il valore del reddito familiare (netto da imposte personali, delle tasse e tributi sull'abitazione e dei contributi sociali a carico dei lavoratori dipendenti e autonomi) per un opportuno coefficiente di correzione, che permette di tener conto dell'effetto delle economie di scala e di rendere direttamente confrontabili i livelli di reddito di famiglie diversamente composte. Cfr. Regolamento (CE) N. 1177/2003 relativo alle statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EUSILC) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003R1177&from=EN>.

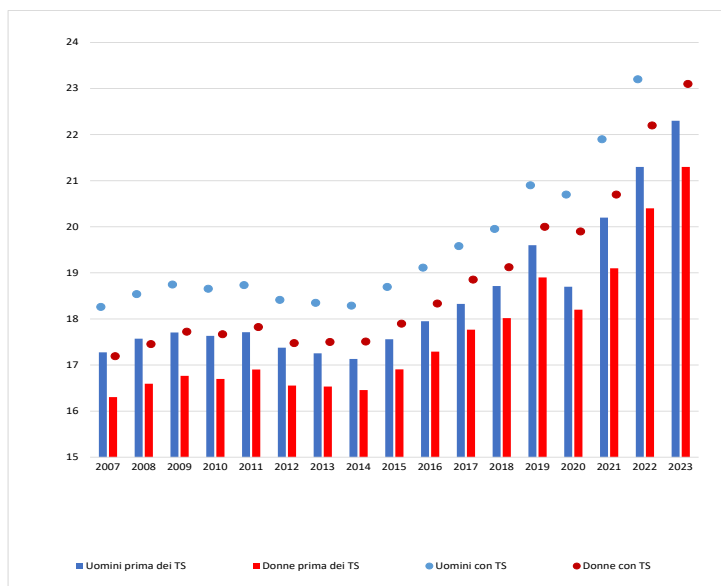
¹⁴⁰ Cfr. Glossario e nel manuale dell'*European System of integrated Social PROtection Statistics* (ESSPROS), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Social_transfers.

¹⁴¹ Nel 2023 il reddito di cittadinanza è riconosciuto ai beneficiari nel limite massimo di sette mensilità e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Sono esclusi dall'applicazione di tale limite: i percettori dello stesso che prima della scadenza del periodo di sette mesi sono stati presi in carico dai servizi sociali in quanto non attivabili al lavoro; i nuclei familiari con persone con disabilità, come definite ai sensi del dpcm 159 del 2013, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023. Nel 2020, tra i trasferimenti, è stato introdotto il Reddito di emergenza (Rem) in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

¹⁴² Fonte: Eurostat, Indagine EU-SILC.

(https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI03__custom_1275633/default/table?lang=en). Si ricorda che le statistiche definitive sul reddito ricavate dall'Indagine EU-SILC sono pubblicate annualmente nel mese di dicembre con un ritardo nei dati sui redditi (e quindi su tutti gli indicatori ad essi relativi) di due anni rispetto all'anno di pubblicazione: nel mese di dicembre dell'anno t vengono infatti pubblicati i dati relativi all'indagine EU-SILC dell'anno t-1, nella quale i redditi rilevati fanno riferimento all'anno t-2.

Figura 1.4.1.1 Reddito disponibile equivalente medio prima dei trasferimenti sociali e dopo i trasferimenti sociali, per genere. Anni 2007-2023. Migliaia di euro.



Fonte: Eurostat, EU – SILC - Dati estratti a settembre 2025.

Secondo le prime **stime anticipate prodotte da Eurostat**¹⁴³, anche per il **2024** è in atto una tendenza positiva. Le stime sulla distribuzione del reddito 2024 **mostrano infatti un aumento significativo del reddito disponibile in tutti i Paesi UE e una maggiore stabilità del rischio di povertà**. Questi cambiamenti stimati sono spiegati con l'evoluzione positiva del mercato del lavoro e le diverse misure di sostegno al reddito messe in atto per mitigare l'impatto dell'inflazione. Tuttavia, esiste ancora un'ampia eterogeneità tra Paesi e gruppi d'età: il rischio di povertà per Italia, Bulgaria e Romania si starebbe riducendo, mentre starebbe aumentando in modo significativo in Grecia e Croazia.

I dati Eurostat 2023 sul rischio di povertà confermano, come già in passato, un rischio più alto per le famiglie monoparentali e, in generale, per le famiglie con figli. Il rischio di povertà è più alto anche per i più giovani, mentre i divari di genere a svantaggio delle donne si acuiscono per le classi di età più anziane.

Per quanto riguarda gli ultimi indicatori definitivi diffusi da Eurostat, nel 2023 i/le *single* con figli a carico¹⁴⁴ in povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali¹⁴⁵, sono il 48,3 per cento, mentre nel 2022 erano il 47,2 per cento (+0,9 punti percentuali). Il **rischio di povertà** è invece molto inferiore nel caso di famiglie senza figli: nel 2023, i nuclei familiari composti da due o più adulti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, erano infatti solo il 17,1 per cento, in diminuzione rispetto al 2022 (-0,6 punti percentuali).

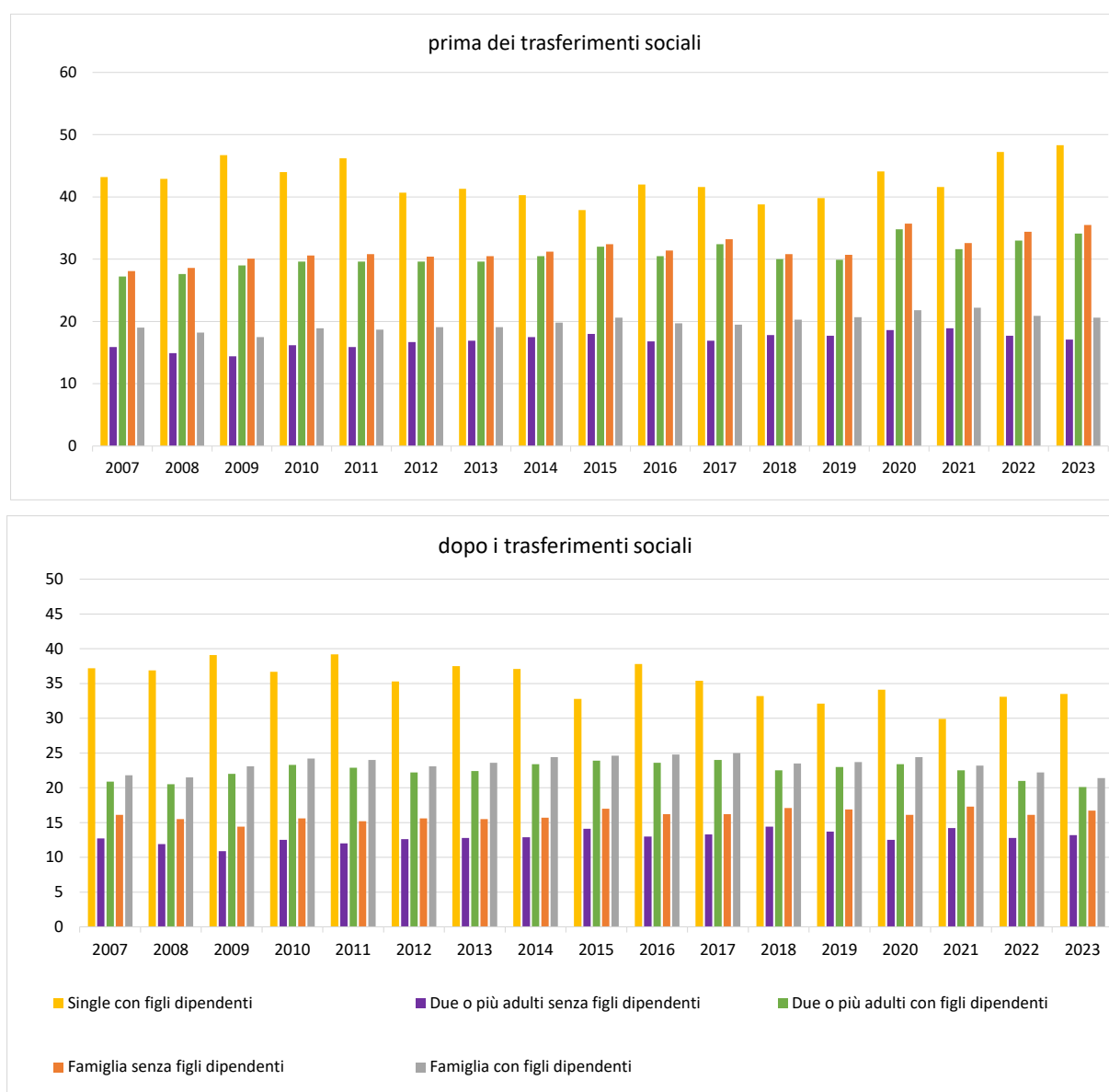
¹⁴³ Da alcuni anni Eurostat fornisce alcune statistiche sperimentali che includono delle stime anticipate sull'evoluzione della disuguaglianza dei redditi e della povertà basate sull'Indagine EU-SILC, facendo uso di modelli di microsimulazione che tengono conto sia dell'evoluzione del mercato del lavoro sui redditi da lavoro sia degli effetti delle misure di protezione sociale (vigenti o di nuova introduzione) presenti nei diversi Paesi. Per approfondimenti si faccia riferimento a: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/98614.pdf>.

¹⁴⁴ Si segnala che in Italia la maggior parte delle famiglie monoparentali è costituita da donne con figli per tutte le classi di età tranne che per quella più anziana (55 anni e più). Fonte: Istat, Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana (<https://www.istat.it/it/archivio/91926>).

¹⁴⁵ La misura qui considerata è *at-risk-of-poverty rate before social transfers (pensions excluded from social transfers)*, disponibile nel database di Eurostat: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

I trasferimenti sociali¹⁴⁶ previsti fino al 2023 hanno in parte ridotto l'esposizione al rischio di povertà delle famiglie con figli a carico; d'altra parte, nel caso di famiglie monoparentali, il rischio di povertà è pari al 33,5 per cento nel 2023, mentre nel 2022 era pari al 33,1 per cento (+0,4 punti percentuali). Nel complesso, nel 2023 le famiglie con figli a carico sotto la soglia di povertà, dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, sono il 21,4 per cento, mentre nel 2022 erano il 22,2 per cento (-0,8 punto percentuale) (**Figura 1.4.1.2**).

Figura 1.4.1.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2007-2023. Valori in percentuale.

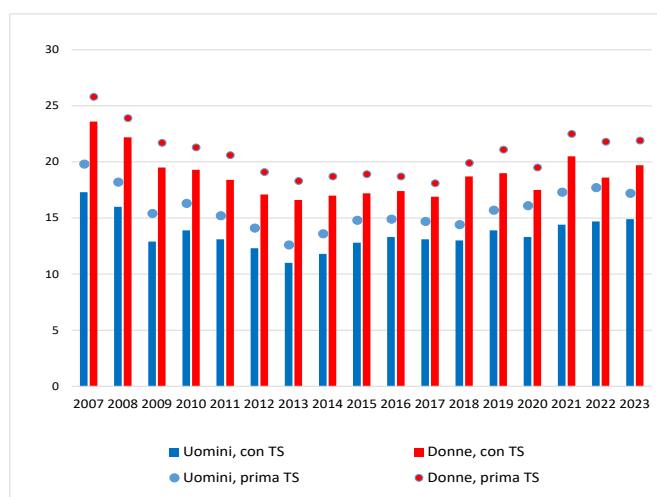


Fonte: Eurostat, EU – SILC - Dati estratti a settembre 2025.

¹⁴⁶ Dati riferiti alla misura *at-risk-of-poverty rate by poverty threshold and household type* - EU-SILC and ECHP surveys disponibili nel database Eurostat all'indirizzo: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Secondo le **stime anticipate per il 2023** pubblicate da Eurostat¹⁴⁷ emergono alcune differenze di genere rispetto al rischio di povertà che variano anche in base alla classe di età¹⁴⁸. In Italia, nel 2023 il 28,5 per cento delle donne si trova al di sotto della soglia di povertà, a fronte del 26,5 per cento degli uomini, considerando i redditi prima dei trasferimenti sociali. Nel 2023, tra i giovani sotto i 18 anni le donne a rischio di povertà, sono il 40,3 per cento, una quota lievemente superiore rispetto ai coetanei uomini (40,0 per cento). Il divario di genere a vantaggio degli uomini aumenta nella classe di età successiva (18-24 anni), per la quale la quota di donne a rischio di povertà è pari al 31,8 per cento mentre quella degli uomini è pari a 29,4 per cento, con 2,4 punti percentuali di differenza¹⁴⁹. Le donne anziane sono più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini della stessa età: il rischio di povertà prima dei trasferimenti sociali è infatti pari rispettivamente a 21,9 e 17,2 per cento per donne e uomini dai 65 anni in su. In particolare, le donne anziane a rischio di povertà prima dei trasferimenti sociali nel 2023, restano pressappoco costanti rispetto al 21,8 per cento dell'anno precedente. Il divario di genere in questa fascia di età raggiunge quindi i 4,7 punti percentuali nel 2023. La quota degli anziani e delle anziane con un reddito inferiore alla soglia di povertà si riduce nel complesso grazie all'effetto dei trasferimenti sociali: nel 2023 le donne sopra i 65 anni esposte al rischio di povertà sono infatti il 19,7 per cento (contro il 21,9 per cento prima dei trasferimenti) mentre nel 2022 erano il 18,6 per cento (contro il 21,8 per cento prima dei trasferimenti). I trasferimenti, tuttavia, non mitigano i divari di genere: anche con questi il divario tra ultrasessantacinquenni arriva nel 2023 a circa 4,8 punti percentuali (**Figura 1.4.1.3**).

Figura 1.4.1.3 Tasso di rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2007-2023. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC - Dati estratti a settembre 2025.

In Italia, nel 2024, la povertà assoluta non registra un divario di genere ed è pari al 9,8 per cento sia per le donne, sia per gli uomini (+0,1 punti percentuali per le donne e nessuna variazione per gli uomini rispetto al 2023). Al contempo, la povertà relativa è aumentata.

¹⁴⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_li10__custom_13068476/default/table?lang=en. Si ricorda che la fonte dati Eurostat è costituita dall'indagine EU-SILC composta da indagini nazionali annuali su campioni probabilistici.

¹⁴⁸ Si sottolinea che occorre analizzare questi dati con cautela poiché la condizione di povertà è misurata a livello di nucleo familiare e non individuale; pertanto, la disaggregazione di genere per tale misurazione riflette essenzialmente la composizione demografica delle famiglie, oltre a non tenere conto dello svantaggio che può derivare alle donne per effetto di una non equa condivisione tra i membri della famiglia delle risorse disponibili.

¹⁴⁹ Fonte Eurostat EU-SILC.

In Italia, la povertà viene misurata anche sulla base dei consumi familiari, tramite l'**indice di povertà assoluta**, diffuso ogni anno dall'Istat¹⁵⁰, che rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel ciclo di programmazione economico-finanziaria¹⁵¹. Tale indice misura la quota di famiglie con una spesa per consumi inferiore alla soglia di povertà assoluta, ovvero al valore monetario di un paniere di beni e servizi ritenuti essenziali per conseguire uno standard di vita accettabile nel contesto italiano. La soglia di povertà assoluta non è unica ma varia a seconda della dimensione della famiglia, della sua composizione per età, dell'area di residenza geografica e della dimensione del comune di residenza. La povertà assoluta è calcolata su base familiare ma l'Istat diffonde anche un indice di povertà assoluta a livello individuale, che è ricavato considerando poveri assoluti tutti coloro che appartengono a famiglie classificate come povere assolute¹⁵². Di conseguenza è possibile fornire una disaggregazione di genere di tale indice, oltre che per altre caratteristiche sociodemografiche.

Secondo i dati diffusi dall'Istat a ottobre 2025¹⁵³, nel 2024 risultano in povertà assoluta poco più di 2,2 milioni di famiglie, l'8,4 per cento del totale delle famiglie, percentuali e numeri assoluti stabili rispetto al 2023. Come nel 2023, anche nel 2024 ci sono circa 5,7 milioni di individui in povertà assoluta, il 9,8 per cento del totale e con un divario di genere assente (**Tavola 1.4.1.1**).

Tavola 1.4.1.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2024.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini - Donne
2008	3,4	3,8	3,6	-0,4
2009	3,9	4,0	3,9	-0,1
2010	4,1	4,2	4,2	-0,1
2011	4,2	4,7	4,4	-0,5
2012	6,0	5,8	5,9	0,2
2013	7,3	7,4	7,3	-0,1
2014	7,2	6,7	6,9	0,5
2015	7,7	7,1	7,4	0,6
2016	7,8	7,8	7,8	0,0
2017	8,6	8,1	8,3	0,5
2018	8,3	8,3	8,3	0,0
2019	7,5	7,6	7,6	-0,1
2020	9,1	9,2	9,1	-0,1
2021	9,1	9,0	9,0	0,1
2022	9,7	9,6	9,7	0,1
2023	9,8	9,7	9,7	0,1
2024	9,8	9,8	9,8	0

Fonte: ISTAT, *La povertà in Italia*.

L'incidenza delle famiglie in povertà assoluta si mantiene più alta nel Mezzogiorno (dove coinvolge oltre 886 mila famiglie, il 10,5 per cento), seguita dal Nord-ovest (595 mila famiglie, 8,1

¹⁵⁰ Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie (<https://www.istat.it/it/archivio/180341>) Le stime 2024 sono state prodotte utilizzando, per il secondo semestre dell'anno, i microdati rilevati nello stesso periodo del 2023, aggiornati sulla base di informazioni provenienti da altre fonti (in primis Contabilità Nazionale).

¹⁵¹ Gli articoli 10 bis e 10 ter della legge n.196 del 2009 hanno introdotto due documenti programmatici predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze: (i) un apposito allegato al DEF in cui si riportano, sulla base dei dati forniti dall'Istat, l'andamento nell'ultimo triennio di una selezione di indicatori di benessere equo e sostenibile (BES), nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel triennio successivo, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica definiti nel DEF e dei contenuti dello schema del PNR; (ii) un'apposita relazione, sulla base dei dati forniti dall'Istat, da presentare alle Camere entro il 15 febbraio di ogni anno, in cui viene evidenziata l'evoluzione dell'andamento degli stessi indicatori BES sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso. Gli indicatori BES selezionati per questi esercizi di programmazione sono dodici e sono relativi a diversi domini del benessere, tra i quali il benessere economico. All'interno di quest'ultimo uno degli indicatori selezionati è l'indice di povertà assoluta.

¹⁵² Per approfondimenti metodologici sulla povertà assoluta si veda la Relazione BES 2021, pag. 101 e seguenti (https://www.istat.it/it/files/2022/04/BES_2021.pdf).

¹⁵³ Si faccia riferimento a *Le statistiche dell'Istat sulla povertà, anno 2024* (<https://www.istat.it/comunicato-stampa/la-poverta-in-italia-anno-2024/>) diffuse il 14 ottobre 2025.

per cento) e dal Nord-est (quasi 395 mila famiglie, 7,6 per cento), mentre il Centro conferma i valori più bassi (349 mila famiglie, 6,5 per cento).

In generale, la povertà assoluta si riduce all'aumentare della classe di età con differenze minime tra generi, dal momento che si ipotizza una redistribuzione delle risorse omogenea all'interno delle famiglie tra le persone che le compongono. Incrociando le variabili età e genere emerge che le donne sotto i 17 anni in questa condizione, nel 2023, sono il 13,8 per cento contro il 13,9 degli uomini con un divario di genere a svantaggio degli uomini dello 0,1 per cento. Tra chi ha più di 65 anni si osserva invece una quota di donne in povertà assoluta inferiore a quella registrata nelle fasce di età più giovani, il 7 per cento nel 2023, anche se superiore a quella osservata per gli uomini (5,7 per cento). Rispetto al 2022, la quota di donne over 65 in povertà assoluta è aumentata nel 2023 di 0,4 punti percentuali, mentre quella degli uomini è rimasta invariata. Il divario di genere è quindi aumentato da 0,9 a 1,3 punti percentuali tra i due anni (**Figura 1.4.1.4**).

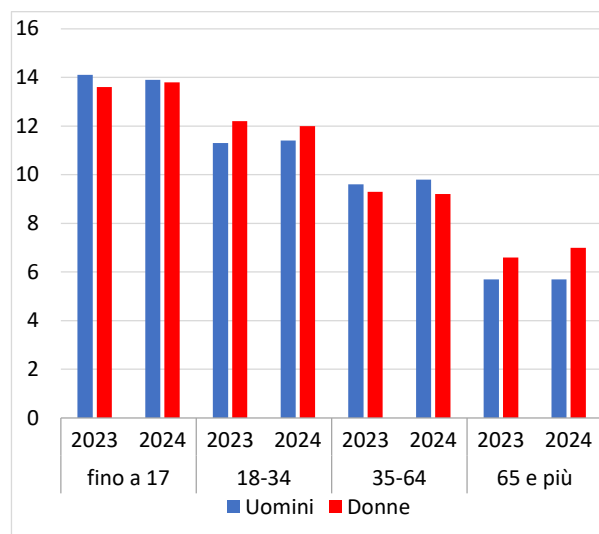
L'**indice di povertà relativa**¹⁵⁴, calcolato sulla spesa per consumi delle famiglie e fornito annualmente dall'Istat, come nel caso della povertà assoluta, individua la quota di persone che appartengono a famiglie con una spesa complessiva per consumi inferiore a una soglia convenzionale di povertà¹⁵⁵ che viene calcolata secondo i comportamenti della spesa per consumi delle famiglie. L'indice di povertà relativa fornisce quindi una valutazione della disuguaglianza nella distribuzione della spesa per consumi e individua come famiglie povere quelle che presentano una condizione di svantaggio rispetto alle altre. La soglia di povertà varia di anno in anno a causa della variazione della spesa e dei comportamenti di consumo delle famiglie. In Italia nel 2024, la soglia stimata è pari a 1.218,07 euro per una famiglia di due componenti, 7,18 euro in più rispetto ai 1.210,89 del 2023¹⁵⁶.

Nel 2024 si stimano oltre 2,8 milioni di famiglie in condizioni di povertà relativa, con una incidenza pari al 10,9 per cento, stabile rispetto al 2023. Il numero di individui è di circa 8,7 milioni di persone, corrispondente al 14,9 per cento della popolazione, in lieve crescita rispetto al 14,5 per cento dell'anno precedente. Il livello di povertà relativa familiare si conferma stabile non solo rispetto all'anno precedente ma anche in tutte le ripartizioni territoriali. Per il dato individuale e di genere, si registra invece un lieve aumento sia per gli uomini, dal 14,5 per cento del 2023 al 14,8 per cento del 2024, che per le donne, dal 14,5 del 2023 al 14,9 del 2024 (**Tavola 1.4.1.2**).

¹⁵⁴ Le stime 2024 sono state prodotte utilizzando, per il secondo semestre dell'anno, i microdati rilevati nello stesso periodo del 2023, aggiornati sulla base di informazioni provenienti da altre fonti (in primis Contabilità Nazionale).

¹⁵⁵ L'Istat considera povera una famiglia di due componenti con una spesa per consumi inferiore o pari alla spesa media mensile per consumi pro-capite a livello nazionale; tale spesa viene adattata alla diversa ampiezza e composizione delle famiglie applicando una scala di equivalenza (scala Carbonaro).

¹⁵⁶ L'Istat calcola annualmente anche una linea di povertà dell'anno corrente rivalutando quella dell'anno precedente con la variazione dei prezzi. Il calcolatore delle soglie di povertà ISTAT è disponibile al link <https://www.istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta/>, secondo la metodologia di calcolo rivista.

Figura 1.4.1.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2023 e 2024.

Fonte: ISTAT, Indagine sulle Spese delle famiglie.

Tavola 1.4.1.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2024.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini - Donne
2008	10,5	11,0	11,1	-0,5
2009	10,3	10,3	10,6	0,0
2010	10,8	10,9	11,2	-0,1
2011	10,9	11,1	11,2	-0,2
2012	12,8	12,3	12,8	0,5
2013	13,0	12,9	13,0	0,1
2014	13,3	12,3	12,8	1,0
2015	14,1	13,2	13,6	0,9
2016	13,9	13,9	13,9	0,0
2017	16,0	14,9	15,4	1,1
2018	14,9	14,7	14,8	0,2
2019	14,9	14,3	14,6	0,6
2020	13,5	13,1	13,3	0,4
2021	15,0	14,7	14,8	0,3
2022	14,9	13,9	14,0	1
2023	14,5	14,5	14,5	0,0
2024	14,8	14,9	14,9	-0,1

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia.

Secondo i dati BES disponibili al 2024, le donne e gli uomini che dichiarano grande difficoltà ad arrivare a fine mese sono pari rispettivamente al 5,8 per cento e al 5,9 per cento. Non sono presenti rilevanti differenze tra donne e uomini che dichiarano questa condizione.

L'indicatore relativo alla "Grande difficoltà ad arrivare a fine mese"¹⁵⁷ viene calcolato considerando la quota di persone in famiglie che alla domanda "Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, come riesce la sua famiglia ad arrivare alla fine del mese?" scelgono la modalità di risposta "Con grande difficoltà"¹⁵⁸. I dati del 2024 segnalano che le persone che dichiarano questa condizione sono in aumento, dal 5,5 per cento del 2023 al 5,8 per cento del 2024. Nella lettura di genere, le donne nel 2024 sono il 5,8 per cento del totale, mentre gli uomini il 5,9 per cento (0,1 punti percentuali in più). Per questa dimensione della povertà il divario di genere appare quindi trascurabile (**Tavola 1.4.1.3**). Per quanto riguarda le persone che vivono in famiglie con **grave deprivazione materiale e sociale**, rientrano in questa definizione le persone che registrano almeno sette segnali di deprivazione materiale e sociale su una lista di tredici (sette relativi alla famiglia e sei relativi all'individuo)¹⁵⁹. Tra il 2021 e il 2022 si è registrata una riduzione costante sia per gli

¹⁵⁷ A partire dall'indagine 2022, l'indicatore "Indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica" è stato sostituito in questa Relazione dall'indicatore "Grande difficoltà ad arrivare a fine mese". Fonte: Istat, Indagine EU-SILC.

¹⁵⁸ ISTAT annualmente pubblica un Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia. Gli indicatori BES analizzati sono raggruppati nei seguenti domini tematici: 1. Salute; 2. Istruzione e formazione; 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita; 4. Benessere economico; 5. Relazioni sociali; 6. Politica e istituzioni; 7. Sicurezza; 8. Benessere soggettivo; 9. Paesaggio e patrimonio culturale; 10. Ambiente; 11. Innovazione, ricerca e creatività; 12. Qualità dei servizi. Cfr. [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-rapporto-istat-sul-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-rapporto-istat-sul-bes).

¹⁵⁹ Per rispondere alle nuove esigenze della Strategia Europa 2030, a partire dall'indagine 2022 viene diffuso il nuovo indicatore "Grave deprivazione materiale e sociale - Europa 2030" in sostituzione del vecchio indicatore "Grave deprivazione materiale". I due indicatori non sono tra loro confrontabili. Il nuovo indicatore esprime la percentuale di persone che registrano almeno sette segnali di deprivazione materiale e sociale su una lista di tredici (sette relativi alla famiglia e sei relativi all'individuo) indicati di seguito. Segnali familiari: 1) non poter sostenere spese impreviste (l'importo di riferimento per le spese impreviste è pari a circa 1/12 del valore della soglia di povertà annuale calcolata con riferimento a due anni precedenti l'indagine); 2) non potersi permettere una settimana di vacanza all'anno lontano da casa; 3) essere in arretrato nel pagamento di bollette, affitto, mutuo o altro tipo di prestito; 4) non potersi permettere un pasto adeguato almeno una volta ogni due giorni, cioè con proteine della carne, del pesce o equivalente vegetariano; 5) non poter riscaldare adeguatamente l'abitazione; 6) non potersi permettere un'automobile; 7) non poter sostituire mobili danneggiati o fuori uso con altri in buono stato. Segnali individuali: 8) non potersi permettere una connessione internet utilizzabile a casa; 9) non poter sostituire gli abiti

uomini che per le donne e un aumento per il 2023 per entrambi i generi; nel 2024 le donne in questa condizione sono il 4,6 per cento (in riduzione rispetto al 5 per cento nel 2023), mentre gli uomini sono il 4,7 per cento (in aumento rispetto al 4,5 per cento dell'anno precedente), con un divario di genere poco rilevante pari a 0,1 punti percentuali a vantaggio delle donne (**Tavola 1.4.1.4**).

Tavola 1.4.1.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%) - Anni 2008-2024.

Anno	Uomini	Donne	Totale
2008	18,0	19,4	18,6
2009	16,6	17,3	17,0
2010	16,8	18,0	17,4
2011	16,7	17,4	17,1
2012	17,1	17,6	17,3
2013	18,5	19,1	18,8
2014	17,9	17,8	17,9
2015	15,3	15,4	15,4
2016	10,7	11,0	10,9
2017	8,8	8,3	8,6
2018	9,7	9,7	9,7
2019	8,0	8,3	8,2
2020	8,6	9,4	9,0
2021	9,1	9,2	9,1
2022	6,8	7,0	6,9
2023	5,5	5,5	5,5
2024	5,9	5,8	5,8

Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc - Dati estratti a novembre 2025.

Tavola 1.4.1.4 Grave deprivazione materiale e sociale (%) - Anni 2021-2024.

Anno	Uomini	Donne	Totale
2021	6,0	5,8	5,9
2022	4,2	4,7	4,5
2023	4,5	5,0	4,7
2024	4,7	4,6	4,6

Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc - Dati estratti a novembre 2025.

1.4.2 - La tutela del lavoro

Il numero di beneficiari della NASpl nel 2024 è aumentato rispetto al 2023 passando da 2,732 milioni a 2,832 milioni. Nel 2024 il numero medio di giornate per beneficiario della NASpl è pari a 126.

Nel 2024, su 1,67 milioni di imprese, quelle che hanno fatto effettivo utilizzo della **Cassa Integrazione guadagni** (almeno 1 dipendente per almeno 1 mese dell'anno) sono state 51.500 (di cui 48 mila nell'industria e 3.500 nei servizi). Solo una parte delle ore autorizzate è poi effettivamente utilizzata dalle imprese; il "tiraggio", vale a dire il rapporto tra ore utilizzate e ore autorizzate, è attorno al 30-40 per cento, a seconda dei mesi e del tipo di intervento. Il numero di beneficiari mensili negli ultimi due anni, dei quali non si conosce però il dato di genere, ha oscillato tra un minimo di 208 mila (agosto 2023) e un massimo di 424 mila (ottobre 2024), mentre il numero medio di ore mensili per beneficiario ha oscillato tra 36 ore (novembre-dicembre 2023) e 48 ore (luglio 2024)¹⁶⁰.

Per gli **strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati**, l'INPS segnala nel Rapporto annuale 2024¹⁶¹ che il numero di beneficiari di almeno una giornata di **NASpl** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, indennità mensile di disoccupazione) nel 2024 è stato di 2,832 milioni di

consumati con capi di abbigliamento nuovi; 10) non potersi permettere due paia di scarpe in buone condizioni per tutti i giorni; 11) non potersi permettere di spendere quasi tutte le settimane una piccola somma di denaro per le proprie esigenze personali; 12) non potersi permettere di svolgere regolarmente attività di svago fuori casa a pagamento; 13) non potersi permettere di incontrare familiari e/o amici per bere o mangiare insieme almeno una volta al mese. Fonte: Istat, Indagine EU-SILC.

¹⁶⁰ Fonte: Rapporto annuale INPS XXIV: <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html>

¹⁶¹ Rapporto annuale INPS XXIV, si veda nello specifico la Tabella 1.46 del documento.

lavoratori, in crescita del 3,6 per cento rispetto al 2023 (2,733 milioni) quando, invece, si era registrato un aumento del 4,4 per cento rispetto al 2022. È **lievemente diminuito il numero medio di giornate** per beneficiario, **da 127 nel 2022 a 130 nel 2023 a 126 nel 2024**; un analogo andamento ha avuto **l'indennità di disoccupazione agricola**.

Per quanto riguarda invece i beneficiari di **DIS-COLL (indennità di disoccupazione per collaboratori, assegnisti e dottorandi)**, nel 2024 risultano pari a circa 29 mila, in aumento del 3,9 per cento rispetto al 2023 e del 24,6 per cento rispetto al 2022, anno in cui la legge di bilancio ha introdotto significative modifiche i cui effetti sono già osservabili nei dati economici relativi al 2022. Per effetto di tale disposizione, la spesa che si attestava nel 2022 su 80 milioni di euro, nel 2023 e nel 2024 quasi raddoppia, arrivando a 134 milioni di euro nel 2023 e a 124 milioni di euro nel 2024. La spesa media per beneficiario nel 2024 diminuisce del 10,5 per cento passando da 4.771 euro nel 2023 a 4.268 euro nel 2024. Per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS), nel biennio 2023-2024 il numero di domande con almeno un pagamento è stato complessivamente di 1.028.

Il Supporto per la Formazione e il Lavoro, istituito a decorrere dal 1° settembre 2023, è una misura di politica attiva rivolta all'inserimento nel mondo del lavoro delle persone occupabili, a rischio di esclusione sociale e lavorativa. Essa è stata pensata per supportare quella fascia di ex percettori del Reddito di Cittadinanza che, per le loro caratteristiche sono molto lontani dal mercato del lavoro.

La prestazione, denominata **Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL)**, consiste in un'indennità economica pari a 500 euro mensili per un massimo di 12 mesi prorogabili per una durata massima di ulteriori 12 mesi, previo aggiornamento del patto di servizio personalizzato se, allo scadere dei primi 12 mesi di fruizione, risulti la partecipazione dell'interessato ad un corso di formazione¹⁶². Il pagamento dell'indennità avviene tramite bonifico mensile dell'INPS, senza l'uso di carte prepagate. È rivolta a persone tra i 18 e i 59 anni con un ISEE familiare fino a 6.000 euro annui, escluse dai requisiti per l'Assegno di inclusione (ADI).

A differenza del Reddito di Cittadinanza (RdC) e dell'Assegno di Inclusione (ADI)¹⁶³, è una misura *una tantum*. Il pagamento avviene tramite bonifico mensile dell'INPS, senza l'uso di carte prepagate. È rivolta a persone tra i 18 e i 59 anni con un ISEE familiare fino a 6.000 euro annui, escluse dai requisiti per l'ADI.

L'andamento mensile dei beneficiari del Supporto per la Formazione e il Lavoro mostra una crescita costante nel 2024, con un picco di 72 mila beneficiari a ottobre, sebbene ancora inferiore alle attese. Secondo il XXIII Rapporto INPS, considerando l'intero periodo settembre 2023 - giugno 2024, **le donne rappresentano la maggioranza dei beneficiari** (circa 58 mila su un totale di circa 102 mila beneficiari). A livello territoriale i beneficiari si concentrano nelle regioni del Sud e nelle Isole, che rappresentano il 78 per cento del totale; seguono le regioni del Nord con il 13 per cento e, infine, quelle del Centro con il 9 per cento. La regione con il maggior numero di nuclei percettori è la Campania (28 per cento), seguita da Sicilia (18 per cento), Puglia (12 per cento) e Calabria (11 per cento); nelle quattro regioni citate risiede il 69 per cento dei nuclei beneficiari.

¹⁶² L'accesso al SFL richiede il rispetto di numerosi requisiti come il reddito, il patrimonio, la residenza e i beni durevoli. Il processo include obblighi e competenze digitali che potrebbero risultare complessi per le fasce di età più avanzate. Procedura di accesso e obblighi:

1. sottoscrivere, mediante la piattaforma del Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), il patto di attivazione digitale con il quale si impegna a presentarsi alla convocazione del servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio;
2. a seguito di convocazione presso il servizio per il lavoro competente, deve stipulare il patto di servizio personalizzato, nel quale sono indicate, quale misura di attivazione al lavoro, almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione individuate dal beneficiario nell'ambito del patto di attivazione digitale;
3. dopo la stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma SIISL può ricevere offerte di lavoro e servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, specifici progetti di formazione oppure autonomamente individuare progetti di formazione, dandone immediata comunicazione attraverso la piattaforma.

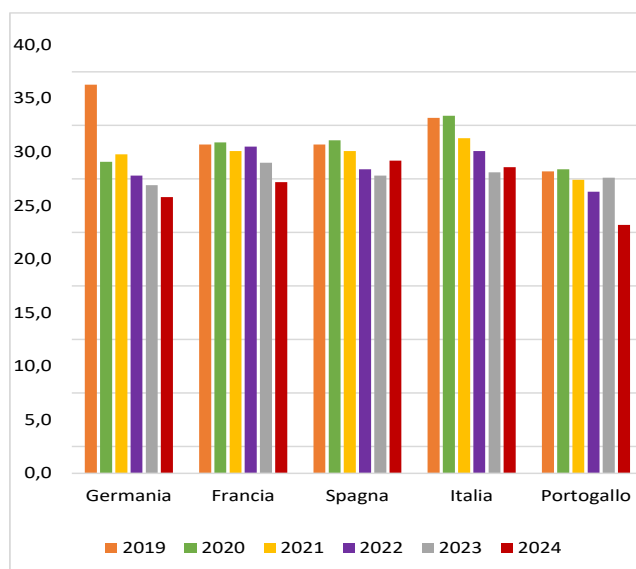
1.4.3 - La previdenza pubblica

Le donne italiane ricevono, in media, una pensione inferiore rispetto a quella degli uomini del 28,6 per cento nel 2024, contro un divario europeo del 24,5 per cento. La maggiore aspettativa di vita delle donne, in compenso, contribuisce alla più alta ricchezza pensionistica complessiva.

Le donne versano in media meno contributi degli uomini, poiché hanno carriere più brevi e discontinue, spesso in settori meno pagati e con un ricorso più frequente al *part-time*. Il maggiore carico di cura, inoltre, limita ulteriormente la loro partecipazione al mercato del lavoro, mentre il reddito da pensione di una donna, derivante anche dalla condivisione della pensione del coniuge e dalla fruizione di una pensione di reversibilità, risente di una minore stabilità. Tutti questi elementi concorrono quindi a determinare un reddito pensionistico femminile mediamente più basso.

Il **divario pensionistico di genere** viene calcolato dall'Eurostat come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini¹⁶⁴ ed è in riduzione negli ultimi dieci anni. Nel 2024 il divario pensionistico di genere in Italia è pari al **28,6 per cento**. Anche se si tratta di un dato in leggero aumento rispetto a quanto registrato nel 2023 (28,1 per cento; +0,5 punti percentuali), rimane comunque ancora **superiore alla media UE-27**, stimata al 24,5 per cento nel 2024¹⁶⁵. Nel confronto con alcuni paesi europei, nel 2024 il divario pensionistico tra donne e uomini è pari al 25,8 per cento in Germania, mentre in Portogallo scende al 23,2 per cento (**Figura 1.4.3.1**).

Figura 1.4.3.1 Divario pensionistico di genere, persone di età superiore a 65 anni (%). Anni 2019-2024.



Fonte: EU-SILC. Dati estratti a settembre 2025.

Di fronte al progressivo invecchiamento della popolazione, diversi Paesi europei hanno riformato il proprio sistema previdenziale aumentando gradualmente l'età pensionabile e vincolandola all'aspettativa di vita (come in Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Repubblica Slovacca)¹⁶⁶.

¹⁶⁴ Il reddito pensionistico include le pensioni da lavoro, di vecchiaia, di reversibilità e da fondi pensioni privati. Fonte Eurostat EU-SILC: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_18954547/default/table.

¹⁶⁵ Fonte Eurostat EU-SILC survey - dataset: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_18954547/default/table.

¹⁶⁶ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2017 https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en;jsessionid=IPmR7hXenTvmfGCgJIBj3IW2WB3_FbQrIN3o8-FB.ip-10-240-5-154 e OCSE - Pensions at a Glance 2019 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/pensions-at-a-glance-2019_8b1801dc/b6d3dcfc-en.pdf?utm

Anche l'Italia ha, quindi, programmato un graduale riequilibrio del trattamento pensionistico, fissando nel 2018 lo stesso requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia per lavoratrici e lavoratori (66 anni e 7 mesi), aumentato poi a 67 anni a partire dal 2019¹⁶⁷. Anche se è previsto che i requisiti anagrafici vengano ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale, il legislatore italiano ha comunque introdotto **nuovi canali legislativi per anticipare l'età di pensionamento** (come "Quota 100" per il triennio 2019-2021¹⁶⁸, "Quota 102"¹⁶⁹, e la più recente cd. "Quota 103"¹⁷⁰). Tenuto conto di tali istituti, **l'età effettiva di pensionamento** può essere quindi diversa rispetto all'età "**ordinaria**" di pensionamento e avere diverse motivazioni.

Secondo le stime dell'OCSE¹⁷¹, nel 2024 l'età di pensionamento "ordinaria" in Italia è pari a 63,8 anni per le donne e 64,8 per gli uomini, molto simile alla media EU27. Anche l'età "effettiva" di pensionamento stimata suggerisce un'età inferiore per le donne (62,6 anni, contro i 62,8 della media EU27) rispetto agli uomini (64,0 anni contro i 63,7 della media EU27). Rispetto al 2018 l'età pensionabile "effettiva" delle donne in Italia è in aumento di 1,1 anni, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini l'età pensionabile "effettiva" è rimasta stabile a 64,0 anni.

Anche nella maggior parte dei Paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva¹⁷² delle donne e quella degli uomini**, che nel 2024 è arrivata, nella media EU27, a 0,9 anni in più per gli uomini. Per l'età pensionabile ordinaria, invece, questa differenza è residuale e presente solo in alcuni Paesi come, ad esempio, l'Austria (4,5 anni di differenza, **Figura 1.4.3.2**).

Anche se vanno in pensione un po' prima degli uomini, in tutti i paesi europei le **donne** hanno una ricchezza pensionistica lorda superiore a quella degli uomini a causa di una **aspettativa di vita più lunga**. Tenendo un reddito medio come punto di riferimento, le donne nella EU27 beneficiano di una **ricchezza pensionistica lorda pari a 11,4 volte i propri guadagni annuali**, mentre gli uomini pari a 10,2 volte¹⁷³. Anche dopo aver pagato i contributi e il fisco, le donne ricevono una **ricchezza pensionistica netta** pari a 16,1 volte i propri guadagni annuali, mentre gli uomini ne ricevono una pari a 14,4 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica netta delle donne è pari a 13,7 volte i propri guadagni annuali, quella degli uomini è pari invece a 12,2 volte.

Con riferimento alla ricchezza pensionistica delle donne che hanno percepito un reddito basso durante la loro carriera lavorativa, la ricchezza pensionistica lorda arriva a 18,3 volte i propri guadagni annuali in Spagna, 18,5 volte in Austria, 18,8 volte in Portogallo e 15,3 volte in Francia. In Svezia questi valori sono inferiori e pari a 12,8 volte.

La ricchezza pensionistica netta aumenta invece in maniera rilevante rispetto a quella lorda in Germania dove arriva a 13,6 volte i propri guadagni annuali per le donne e a 12,4 volte per gli uomini (**Figura 1.4.3.3**).

¹⁶⁷ Per il pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica sussiste tutt'ora un differenziale di 1 anno essendo quello delle donne inferiore di tale entità rispetto a quello degli uomini e non ancora allineato a quello degli uomini. Al riguardo si fa anche rinvio alla procedura di infrazione 2013/4199 (non conformità della legge n. 214 del 2011 con la normativa UE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne - Direttiva 2006/54/CE).

¹⁶⁸ "Quota 100" permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 38 anni, Decreto-legge n. 4 del 2019.

¹⁶⁹ "Quota 102" consente un'uscita anticipata al di fuori dei principi generali in termini di anzianità contributiva e anagrafica, L. n. 234 del 2021.

¹⁷⁰ "Quota 103" permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 41 anni. L. n. 197 del 2022.

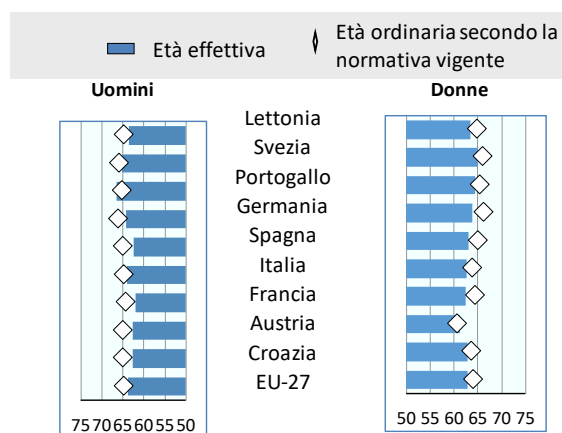
¹⁷¹ Stime dell'OCSE basate sui risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea.

https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025_e40274c1-en.html.

¹⁷² L'età effettiva di pensionamento, insieme all'aspettativa di vita e ai meccanismi previsti per l'eventuale indicizzazione delle prestazioni pensionistiche, è uno dei fattori che incidono sul valore del reddito pensionistico annuale. Per capire quanto una persona riceve tramite i trattamenti pensionistici, in termini di ricchezza, vengono adottati degli indicatori che valutano la ricchezza pensionistica lorda e netta. Gli indicatori sulla ricchezza calcolano il valore scontato all'età di pensionamento dell'intero flusso di pagamenti che il pensionato riceverà fino a una sopravvivenza media, al netto del prelievo contributivo e fiscale. Convenzionalmente si utilizza un tasso di sconto reale uniforme del 2 per cento e tassi di mortalità specifici per Paese, per età e sesso, con riferimento all'anno di pensione. La ricchezza pensionistica viene espressa come un multiplo dei redditi individuali lordi annuali.

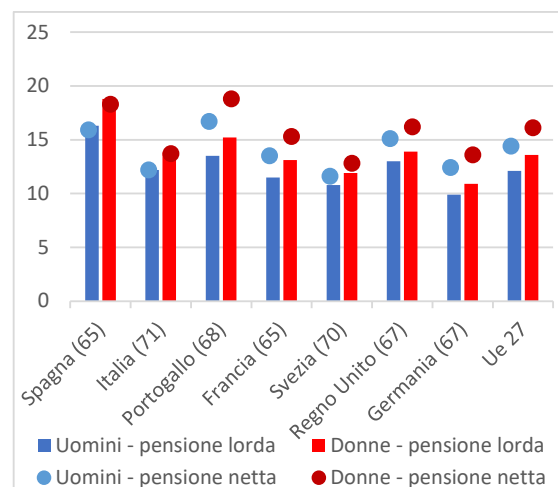
¹⁷³ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2025, https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025_e40274c1-en.html.

Figura 1.4.3.2 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro ed età "ordinaria" pensionabile nel 2024 nel Paese di riferimento.



Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2025. Il 2024 è l'ultimo anno disponibile.

Figura 1.4.3.3 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere nel 2024.



Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2025. Il 2024 è l'ultimo anno disponibile.

In Italia, nel 2023 il **totale dei pensionati** è di circa **16,2 milioni**, stabile rispetto al 2022 in cui il totale era 16,1 milioni, mentre l'importo lordo totale erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2023 è arrivato a **347 miliardi di euro** (+7,1 per cento rispetto al 2022)¹⁷⁴.

L'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le **donne** è di circa **21,8 mila euro** nel 2023, mentre nel 2021 era pari a 19,5 mila euro (+2.300 euro), con un aumento continuo e costante a partire dal 2012 (15,3 mila euro). La differenza nei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità tra donne e uomini della stessa età rimane rilevante, nonostante l'aumento delle pensioni per le donne, e arriva ad un **divario di genere** di circa **6,5 mila euro** nel 2023, senza registrare rilevanti cambiamenti rispetto agli anni a partire dal 2012.

Le pensioni di vecchiaia e anzianità con l'importo maggiore sono percepite dalle donne tra i 65 e i 69 anni di età, mentre al crescere dell'età delle donne gli importi diminuiscono. Nel 2023 l'importo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne in questa classe di età è infatti pari a 23,7 mila euro, in lieve aumento rispetto ai 22,5 mila euro del 2022 (+800,00 euro). Anche gli importi pensionistici delle donne con età tra i 60 e i 64 anni sono significativi e pari a 23,1 mila euro, in aumento di 600 euro rispetto al 2022. Le donne che hanno tra i 55 e i 59 anni percepiscono 18,1 mila euro nel 2023 mentre nel 2022 percepivano 17,2 mila euro (+900,00 euro). Le donne con un'età maggiore hanno invece redditi pensionistici minori, tranne le over 90 anni che sono però numericamente esigue. **L'importo medio lordo più basso è registrato dalla classe di età tra i 45 e 49 anni con 16,7 mila euro (Tavola 1.4.3.1).**

Nel 2023 il **divario di genere** arriva a circa 8,2 mila euro per le persone tra i 55 e i 59 anni, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 4,5 mila euro. Per le persone tra i 45 e i 49 anni la differenza tra l'importo pensionistico delle donne e quello degli uomini è di 2,5 mila euro (**Figura 1.4.3.4**).

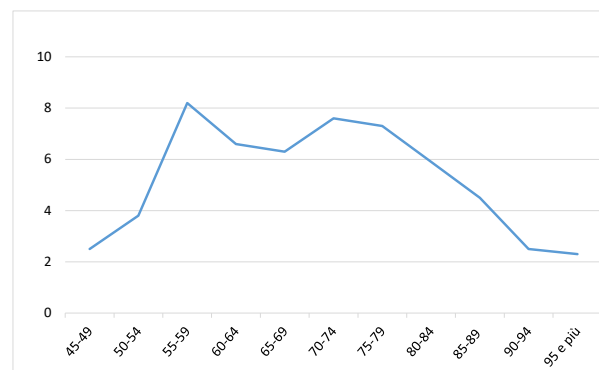
¹⁷⁴ Cfr. I.Stat. Pensionati. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCAR_PENSIONATI.

Tavola 1.4.3.1 Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2023.

Età	Uomini	Donne	Totale	UOMINI - DONNE
45-49	19,2	16,7	18,2	2,5
50-54	24,9	21,1	24,1	3,8
55-59	26,3	18,1	24,0	8,2
60-64	29,7	23,1	27,1	6,6
65-69	30,0	23,7	27,3	6,3
70-74	29,4	21,8	26,0	7,6
75-79	27,8	20,5	24,5	7,3
80-84	26,6	20,7	23,8	5,9
85-89	25,7	21,2	23,4	4,5
90-94	25,1	22,6	23,7	2,5
95 e più	26,5	24,2	24,9	2,3
totale	28,3	21,8	25,3	6,5

Fonte: Istat. Pensionati. - Dati estratti a ottobre 2025¹⁷⁵

Figura 1.4.3.4 Differenza importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità di pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2023.



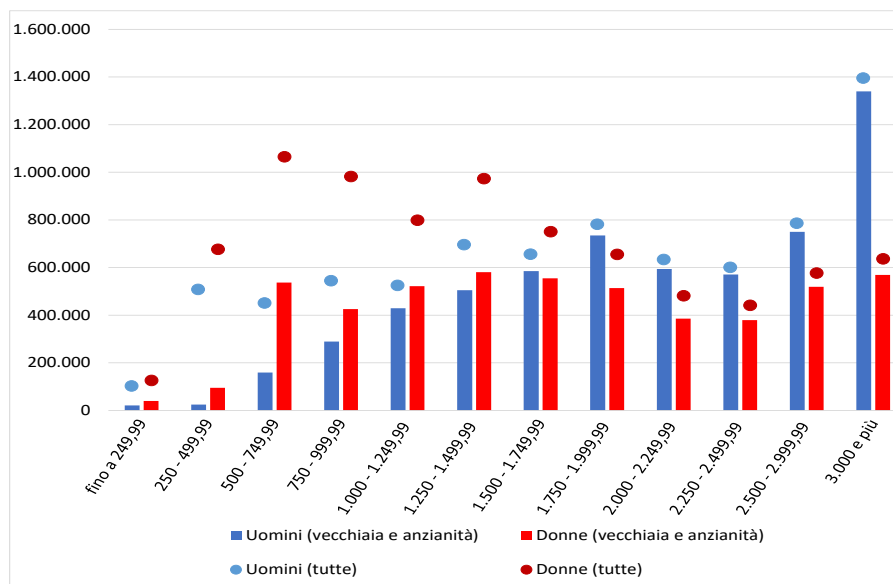
Fonte: Istat. Pensionati. - Dati estratti ad ottobre 2025¹⁷⁶

Considerando la **distribuzione del reddito pensionistico**, la maggior parte delle donne beneficiarie (581 mila nel 2023) percepisce un importo mensile per la pensione di vecchiaia e anzianità **tra i 1.250 e i 1.500 euro**. Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono invece presenti 379 mila donne e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 569,3 mila. **Tra gli uomini**, invece, **il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2023 sono infatti oltre 1,3 milioni i pensionati che percepiscono una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 159,5 mila quelli che percepiscono un importo pensionistico tra i 500 e i 750 euro (**Figura 1.4.3.5**).

¹⁷⁵ Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi. Il gender gap per le attuali coorti anziane si riduce con l'aumentare dell'età in quanto il calcolo dell'assegno pensionistico risulta basato sul sistema retributivo. Con il passaggio progressivo agli assegni calcolati secondo il sistema contributivo il gender gap dovrebbe mantenersi costante anche nelle coorti più anziane.

¹⁷⁶ Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.

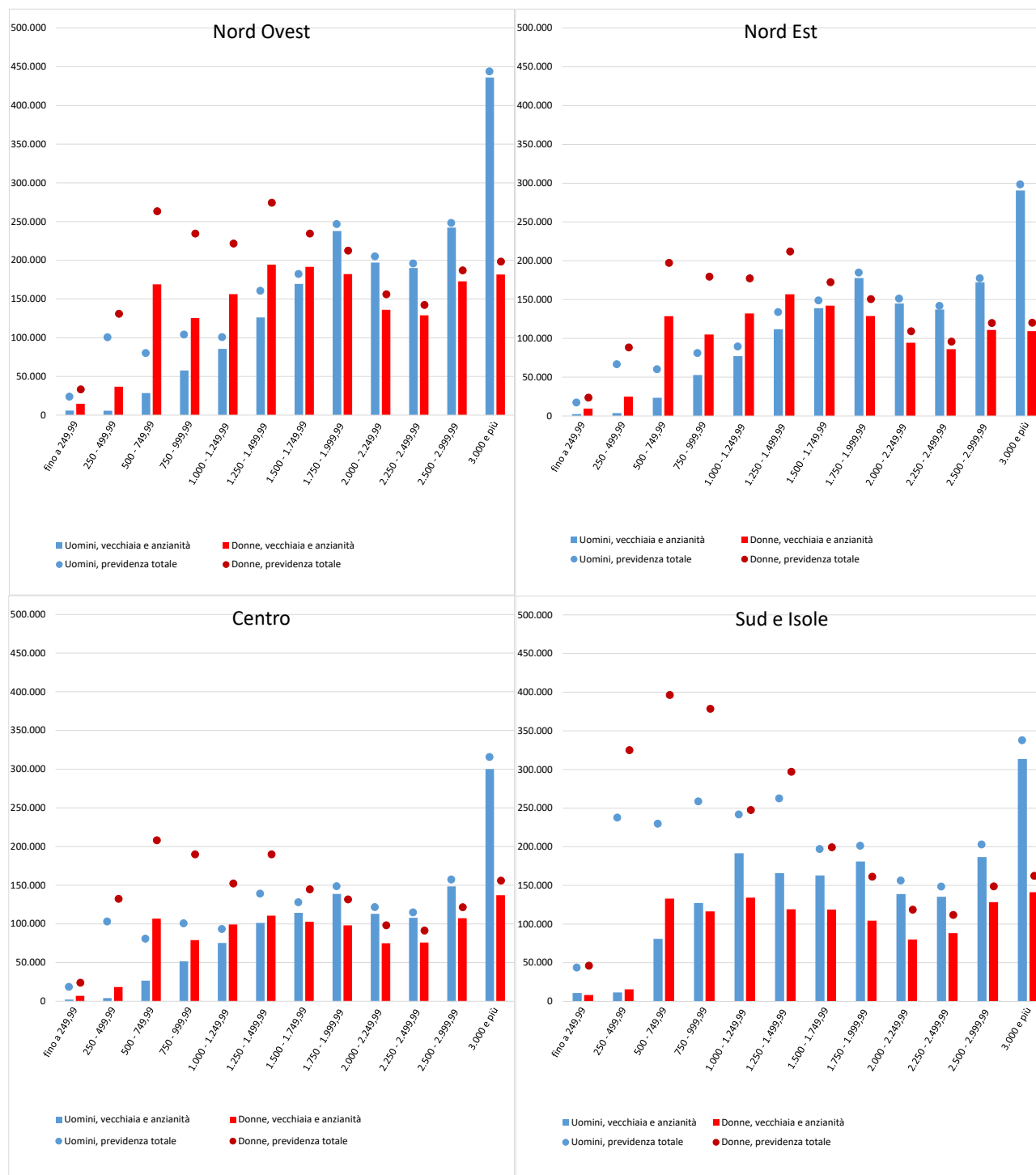
Figura 1.4.3.5 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole pensioni di vecchiaia e anzianità per classe di importo mensile. Anno 2023.



Fonte: Istat. Pensionati - Dati estratti ad ottobre 2025.

Non esistono rilevanti differenze tra le pensioni delle donne nelle diverse aree geografiche. Nel Sud e nelle Isole l'11,2 per cento delle pensionate riceve un importo pensionistico tra i 500 e 750 euro mentre, nel Nord e nel Centro tale quota oscilla tra il 10,2 e il 10,5 per cento. Nel Nord-est si registra la quota minore di donne che percepiscono un importo pensionistico oltre i 3 mila euro (8,9 per cento), mentre al Centro viene raggiunta la quota maggiore (13,5 per cento). Tra gli uomini le differenze territoriali sono più evidenti: nelle Isole si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 1.000 e 1.249 euro, pari al 12,6 per cento, mentre al Centro e al Nord tale quota è inferiore al 10 per cento. Nel Mezzogiorno la quota di beneficiari uomini con importi pensionistici oltre i 3 mila euro è inoltre più bassa (18,0 per cento) rispetto al Centro (25,4 per cento), al Nord-ovest (24,5 per cento) e al Nord-est (21,8 per cento) (**Figura 1.4.3.6**).

Figura 1.4.3.6 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità, per macroarea territoriale e per classe di importo mensile. Anno 2023.



Fonte: Istat. Pensionati. - Dati estratti ad ottobre 2025.

Un numero rilevante di donne pensionate percepisce una pensione diversa da quella di anzianità e vecchiaia, come per esempio le **pensioni di invalidità o per i superstiti** che vengono definite **pensioni indirette**. Rispetto agli uomini, le donne accedono in misura maggiore a un reddito di tipo pensionistico attraverso la condivisione della pensione del coniuge o la fruizione di una pensione di reversibilità, anche se la crescente instabilità coniugale sta mettendo in crisi questi

meccanismi. Questa differenza nei canali di accesso ai trattamenti pensionistici deriva dalla minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne, da una loro maggiore longevità e minore età rispetto ai mariti.

Nel 2023 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono più di 3 milioni**, registrando un numero considerevolmente maggiore rispetto agli uomini che sono invece 0,6 milioni.

Tenuto conto del progressivo aumento dell'età pensionabile introdotto con le riforme, sono stati introdotti strumenti di anticipo volontario della pensione, tra i quali Opzione donna, Ape sociale e Quota 103.

Opzione donna permette alle lavoratrici di andare in pensione prima scegliendo il calcolo contributivo, che riduce l'importo dell'assegno. Introdotta in via sperimentale nel 2004, è stata più volte prorogata e modificata. La normativa prevista dalla legge di bilancio per il 2024 ne consente l'accesso alle donne che al 31 dicembre 2023 abbiano un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età pari o superiore a 61 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, unitamente alla presenza di una delle seguenti condizioni: a) assistere, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con grave handicap, o un parente di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con grave handicap abbiano compiuto 70 anni o siano anch'essi invalidi, deceduti o mancanti; b) avere un'accertata riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74 per cento; c) essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per gestione della crisi aziendale, nel qual caso il requisito anagrafico viene ridotto di massimo due anni a prescindere dal numero di figli.

Nel 2024¹⁷⁷ il numero delle pensioni erogate tramite la misura sperimentale "Opzione donna"¹⁷⁸ è pari a circa 103,412 mila unità, composte da 83,4 mila in gestione privata e 19,9 mila in gestione pubblica. Si tratta di dati in aumento rispetto alle 101,8 mila pensioni del 2023, grazie alle proroghe della misura sperimentale. In questo totale sono comprese sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015 e successive proroghe¹⁷⁹ sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2023, seguendo le nuove disposizioni sul pensionamento anticipato introdotte dallo strumento "Quota 103"¹⁸⁰ (**Tavola 1.4.3.2**).

¹⁷⁷ I dati relativi a "Opzione donna" - introdotta con la legge n. 243/2004 -, si riferiscono ad una misura che sta esaurendo i suoi effetti, in quanto le persone che all'epoca non ne hanno usufruito, nel corso del tempo hanno comunque maturato i requisiti per accedere al diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

¹⁷⁸ L'adesione a "Opzione donna" viene monitorata insieme alle spese sostenute e annualmente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, trasmette alle Camere, entro il 30 settembre, una relazione prevista dalla legge sull'attuazione della sperimentazione in cui si riportano il numero delle lavoratrici interessate nell'anno in corso e gli oneri conseguenti. Nel caso in cui durante l'attività di monitoraggio l'onere risulti inferiore rispetto alle previsioni di spesa le risorse non utilizzate vengono impiegate, con un successivo provvedimento legislativo, per la stessa opzione donna o per interventi con finalità analoghe (cfr. Articolo 1, comma 281, della legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016)).

¹⁷⁹ Per evitare di penalizzare chi maturava i requisiti in quegli anni (escludendo la possibilità di utilizzare la disciplina relativa a Opzione donna), con successiva normativa (Legge 208 del 2015, comma 281 e comma 222 e 223, della legge n. 232 del 2016) è stato consolidato il requisito per accedere al beneficio di Opzione Donna, tenendo conto dell'adeguamento della speranza di vita previsto per la materia previdenziale obbligatoria. Infatti, la proroga 2016-2018 ha permesso l'accesso a chi, pur avendo i 35 anni di contributi, non aveva ancora raggiunto l'età anagrafica adeguata nei termini precedenti, prolungando il regime sperimentale.

¹⁸⁰ Quota 100, introdotta con il decreto-legge n. 4 del 2019 in via sperimentale per il triennio 2019-2021, consentiva il pensionamento anticipato al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni versata nell'Assicurazione Generale Obbligatoria, nelle forme esclusive e sostitutive gestite dall'INPS e nella Gestione Separata dei parasubordinati. La legge di bilancio n. 234 del 2021 ha elevato di 2 anni il requisito anagrafico portandolo a 64 anni, in presenza di un'anzianità contributiva minima di 38 anni. Per tale prestazione, ridenominata Quota 102, i requisiti citati erano da perfezionare entro il 31/12/2022. La legge di bilancio n. 197 del 2022 ha introdotto una ulteriore possibilità di pensionamento anticipato con Quota 103, con un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni, da perfezionare entro il 31/12/2023. Come già previsto per Quota 100 e 102, il diritto alla pensione anticipata "flessibile" può essere esercitato anche successivamente, dopo la scadenza dei termini per la maturazione dei requisiti.

Tavola 1.4.3.2 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2023, ripartiti per tipologia di gestione. Anno 2024.

Pensioni vigenti	Gestione privata	Gestione pubblica	Totale Gestioni
Anno 2024	83.431	19.981	103.412

Fonte: INPS.

Per valutare la capacità di attrazione del regime sperimentale “Opzione donna” è utile osservare il numero di domande effettuate ogni anno, oltre a quante pensioni vengono erogate in un anno. Infatti, si deve considerare che le donne che hanno accesso al regime sperimentale “Opzione donna” passano successivamente al regime ordinario del trattamento pensionistico.

Il numero di domande accettate al regime sperimentale “Opzione donna” è pari a 2,9 mila nel 2024, considerando insieme sia le domande per le pensioni con i requisiti al 31 dicembre 2015 che con i requisiti al 31 dicembre 2023. Le domande accolte relative alla gestione privata sono 2,5 mila e quelle relative alla gestione pubblica sono 482. Nel 2023 le domande accolte erano circa 9,2 mila per effetto dei precedenti requisiti al 31 dicembre 2022 (**Tavola 1.4.3.3**).

Tavola 1.4.3.3 Numero delle domande accolte per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2023, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	17.671	3.520	21.191
2020	14.738	3.129	17.867
2021	18.884	4.232	23.116
2022	21.455	5.022	26.477
2023	7.947	1.290	9.237
2024	2.492	482	2.974
Totale	105.650	24.884	130.534

Fonte: INPS.

Il numero delle pensioni di Opzione Donna per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015 (poi prorogati fino al 2018) è pari a circa 5,5 mila (dato dalla somma delle pensioni vigenti per gli anni 2016, 2017 e 2018). Fino al 2023 le domande accolte erano 5,7 mila. Le pensioni erogate tramite “Opzione donna” derivano principalmente da domande accolte (anno di decorrenza) nel 2016 che sono circa 3,3 mila, mentre le pensioni con domande accolte nel 2017 sono 1,5 mila (**Tavola 1.4.3.4**). Le pensioni con domande accolte dal 2019 ad oggi sono complessivamente 203 segnalando come sia una misura in via di esaurimento poiché la platea delle persone che possono accedere al beneficio è in riduzione. Dal punto di vista della gestione delle pensioni, a partire dal 2022 non ci sono state pensioni per la gestione pubblica mentre, per la gestione privata, sono assenti nel 2024 (**Tavola 1.4.3.4**). L'importo totale erogato, a tutto il 2024, con Opzione Donna, è pari a circa 97 milioni di euro.

Tavola 1.4.3.4 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione – e con requisiti maturati al 31 dicembre 2023.

Pensioni vigenti ripartite per anno di decorrenza	Gestione privata			Gestione pubblica			Totale Gestioni	
	Numero	Importo medio*	Importo totale	Numero	Importo medio*	Importo totale	Numero	Importo totale
Anno 2016	544	927 €	6.558.095 €	2.815	1.356 €	49.613.762 €	3.359	56.171.857 €
Anno 2017	226	838 €	2.460.991 €	1.302	1.417 €	23.976.327 €	1.528	26.437.318 €
Anno 2018	59	775 €	594.524 €	555	1.475 €	10.642.911 €	614	11.237.435 €
Anno 2019	27	709 €	248.952 €	103	1.417 €	1.897.691 €	130	2.146.643 €
Anno 2020	16	704 €	146.422 €	19	1.442 €	356.284 €	35	502.706 €
Anno 2021	15	737 €	143.626 €	12	1.622 €	252.962 €	27	396.588 €
Anno 2022	9	838 €	90.553 €	0			9	90.553 €
Anno 2023	2	1.182 €	16.548 €	0			2	16.548 €
Anno 2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	898		10.259.711	4.806		86.739.937	5.704	96.999.648

* Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati.

Fonte: INPS.

Sono sempre di meno le donne che accedono al regime sperimentale “Opzione donna” con i requisiti al 31 dicembre 2015 e successive proroghe. Nel 2024 non ci sono state domande accolte, sia nella gestione pubblica che privata¹⁸¹. Nel 2016 le domande accolte erano quasi 17 mila di cui 4,4 mila da gestione pubblica e 12,4 mila da gestione privata (**Tavola 1.4.3.5**).

Tavola 1.4.3.5 Numero di domande accolte per “opzione donna” con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015 e successive proroghe ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Domande accolte di Opzione donna ripartite per gestione			
Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	746	153	899
2020	214	23	237
2021	111	12	123
2022	58	1	59
2023	10	1	11
2024			
Totale	23.602	7.399	31.001

Fonte: INPS.

Il regime sperimentale “Opzione donna” è stato rinnovato all’interno delle norme sul pensionamento anticipato note come “Quota 100” (nel 2023 diventata “Quota 103”, prorogata anche nel 2024). Entro questi nuovi vincoli le pensioni vigenti per il 2024 (riferite all’accesso al regime opzionale previsto dall’articolo 16 del decreto-legge n. 4 del 2019) sono circa 100,8 mila, di cui 83,2 mila dalla gestione privata e 17,6 mila da gestione pubblica (**Tavola 1.4.3.6**).

¹⁸¹ Il numero basso e di molto inferiore rispetto agli anni precedenti dimostra come la platea delle donne che possono accedere con i requisiti al 31 dicembre 2015 sia in forte calo, oltre al fatto che ora sono diversi gli strumenti di anticipo della data di pensionamento.

Tavola 1.4.3.6 Numero delle pensioni vigenti per “opzione donna”, e importo medio, a seguito delle modifiche ai requisiti per l’accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto-legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2024 - Periodo di riferimento 2019-2024.

Pensione Opzione donna art. 16 del D.L. n. 4/2019 - istanze di pensione vigenti ed importo medio - aggiornamento dati al 31 dicembre 2024 - Periodo di riferimento 2019-2024		
Gestioni	Numero	Importo medio*
Gestione pubblica	17.675	1.462,73 €
Gestione privata	83.187	1.108,11 €
Totale	100.862	1.103,98 €

* Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati.
Fonte: INPS.

Le domande accolte, in aumento rispetto all’anno precedente, sono state quasi 15 mila nel 2024, di cui 12,3 mila riferite alla gestione privata e 2.669 alla gestione pubblica. Nel 2023 infatti le domande accolte erano state 9,2 mila, delle quali 7,9 riferite alla gestione privata e 1,3 mila alla gestione pubblica (**Tavola 1.4.3.7**).

Tavola 1.4.3.7 Numero di domande pervenute, accolte, respinte e giacenti per “opzione donna” a seguito delle modifiche ai requisiti per l’accesso al regime opzionale previste art. 16 del decreto-legge n. 4 del 2019, al 31 dicembre 2024, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.

Periodo di riferimento	Pervenute		Accolte		Respinte		Giacenti	
	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata	Gestione pubblica	Gestione privata
Anno 2019	4.120	22.624	3.520	17.671	597	4.948	3	408
Anno 2020	3.600	17.858	3.129	14.738	462	3.115	9	-2
Anno 2021	4.869	22.486	4.232	18.884	610	3.587	27	-179
Anno 2022	5.727	25.073	5.022	21.455	660	3.580	45	-405
Anno 2023	1.632	10.850	1.290	7.947	310	2.845	32	445
Anno 2024	3.135	14.878	2.669	12.320	415	2.493	51,4	-45
Totale	20.878	103.026	17.675	83.187	2.739	19.095	464	744

Fonte: INPS.

L’Anticipo Pensionistico sociale (APE sociale) è un’indennità erogata dallo Stato per gli individui che non hanno raggiunto l’età pensionabile ma si trovano in determinate condizioni che il legislatore ha voluto tutelare¹⁸². L’indennità viene erogata fino al raggiungimento dell’età prevista per la pensione di vecchiaia, oppure fino al conseguimento della pensione anticipata o di un altro trattamento pensionistico conseguito anticipatamente. Come “Opzione donna”, l’APE sociale è una misura sperimentale ed è soggetta ai limiti di spesa in vigore fino al 31 dicembre 2024¹⁸³.

¹⁸² Possono richiedere l’APE sociale le persone che soddisfano i seguenti requisiti:

1. persone disoccupate a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. lavoratori che assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
3. persone che hanno una riduzione della capacità lavorativa con un’invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento e sono in possesso di un’anzianità contributiva di almeno 30 anni;
4. lavoratori dipendenti in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva e che abbiano svolto da almeno sette anni negli ultimi 10, oppure almeno sei anni negli ultimi sette una o più delle attività definite come gravose all’interno di un apposito elenco.

¹⁸³ Articolo 1, commi 136-137, legge n. 213 del 2023 (legge di bilancio 2024).

Nel 2024 le donne beneficiarie dell'APE sociale sono state 7,8 mila, per un'indennità lorda di circa 38,7 mila euro annui a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 8,0 mila con un importo medio lordo dell'indennità superiore a quello delle donne e pari a 42,5 mila euro. Le domande accolte per il sostegno erano in riduzione dal 2018 al 2020, tornando invece a crescere dal 2021 al 2023 per poi decrescere nel 2024. (Tavola 1.4.3.8).

Tavola 1.4.3.8 Numero di beneficiari di ape sociale ripartiti per anno di accoglimento e per genere. Anni 2018-2024.

Sesso	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)	Accolte	Onere medio (Euro)
Donna	8.157	€ 40.262	5.312	€ 39.056	5.268	€ 39.915	6.493	€ 42.098	8.999	€ 39.405	10.808	€ 41.738	7.860	€ 38.701
Uomo	15.111	€ 45.290	6.613	€ 44.895	5.453	€ 45.651	5.809	€ 47.971	7.514	€ 43.189	9.024	€ 48.406	8.019	€ 42.519
Totale	23.268	43.493 €	11.925	42.235 €	10.721	43.793 €	12.302	44.595 €	16.513	41.127 €	19.832	44.948 €	15.879	40.629 €

Fonte: INPS.

Le donne madri possono usufruire di un'agevolazione che consiste nella riduzione dei requisiti contributivi a seconda del numero dei figli. Vengono scalati 12 mesi dal totale dei contributi stabiliti per ogni figlio, fino a un massimo di 24 mesi per 2 o più figli (APE sociale donna). Le agevolazioni tramite APE sociale destinate alle donne madri sono una parte considerevole dell'anticipo pensionistico fruito dalle donne. Nel 2024 le beneficiarie dell'agevolazione sono pari a 6,4 mila, di cui 4,1 mila con due o più figli e circa 2,3 mila con un solo figlio. Nel 2023 erano pari 8,0 mila persone, mentre nel 2018 le beneficiarie raggiungevano le 4,8 mila unità. Nel 2024 la maggior parte delle donne che accedono all'agevolazione sono in una condizione di non occupazione (3,4 mila), mentre le beneficiarie lavoratrici in permesso ex legge 104 del 1992 sono 1,2 mila. Inferiore è, poi, il numero delle beneficiarie invalide al 74 per cento che sono pari a 626 e delle lavoratrici che svolgono attività gravosa che sono pari a 1,1 mila (Tavola 1.4.3.9).

Tavola 1.4.3.9 Numero di domande accolte per l'agevolazione APE sociale relativa alle donne madri ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia requisito.

APE SOCIALE - ART. 1, COMMA 162, LETT. E) LEGGE 205/2017															
Anno monitorea ggio	Totale Lavoratrici			Lavoratrici non occupate			Lavoratrici in permesso ex L.104			Lavoratrici invalide 74%			Lavoratrici con attività gravosa		
	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale	1 Figlio	2 Figli	Totale
2018	1.669	3.142	4.811	847	1.605	2.452	438	724	1.162	131	297	428	253	516	769
2019	1.465	2.888	4.353	879	1.650	2.529	338	657	995	144	286	430	104	295	399
2020	1.500	2.807	4.307	921	1.709	2.630	347	628	975	130	253	383	102	217	319
2021	1.826	3.567	5.393	1.172	2.150	3.322	385	770	1.155	171	370	541	98	277	375
2022	2.447	4.657	7.104	1.369	2.441	3.810	474	876	1.350	209	422	631	395	918	1.313
2023	2.776	5.271	8.047	1.474	2.679	4.153	577	1.102	1.679	265	503	768	460	987	1.447
2024	2.337	4.058	6.395	1.313	2.136	3.449	437	816	1.253	224	402	626	363	704	1.067
totale	14.020	26.390	40.410	7.975	14.370	22.345	2.996	5.573	8.569	1.274	2.533	3.807	1.775	3.914	5.689

Fonte: INPS.

1.4.4 - La previdenza complementare

La previdenza complementare è uno strumento sempre più diffuso in Italia e viene utilizzato per integrare importi pensionistici bassi e migliorare le prestazioni pensionistiche in generale.

L'attuale assetto istituzionale e regolamentare in questa materia è disciplinato dal decreto legislativo n. 252 del 2005 che ne dispone la regolamentazione per promuovere la tutela degli iscritti e dei beneficiari e il buon funzionamento del sistema, affidando alla Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) la vigilanza sulle forme pensionistiche complementari.

Il sistema della previdenza complementare comprende quattro tipologie di forme pensionistiche¹⁸⁴:

- a) i Fondi pensione negoziali che sono costituiti su iniziativa delle parti sociali mediante contratti o accordi collettivi a qualunque livello, regolamenti aziendali, accordi fra lavoratori autonomi o liberi professionisti promossi dai sindacati o dalle associazioni di categoria. Sono aperti all'adesione dei lavoratori appartenenti ad aziende, gruppi di aziende o enti, settori o categorie o comparti per i quali trova applicazione il contratto o l'accordo stipulato;
- b) i Fondi pensione aperti che sono istituiti da banche, SGR¹⁸⁵, SIM¹⁸⁶ e imprese di assicurazione rivolti, in linea di principio, a tutti i lavoratori. L'adesione è consentita su base individuale ovvero su base collettiva;
- c) i Fondi pensione preesistenti, che erano presenti prima dell'entrata in vigore della Legge del 23 ottobre 1992, n. 421 e poi del decreto legislativo di attuazione n. 124 del 1993, sono forme pensionistiche a adesione collettiva e volontaria e ogni fondo è rivolto a categorie di lavoratori individuate da accordi o contratti aziendali o interaziendali;
- d) i Piani individuali pensionistici che sono realizzati attraverso contratti di assicurazione sulla vita, a cui si può aderire su base esclusivamente individuale a prescindere dalla propria condizione lavorativa.

Tali forme pensionistiche operano in regime di contribuzione definita¹⁸⁷; il rendimento dipende dalle condizioni dei mercati finanziari e l'aderente può scegliere tra una serie di opzioni di investimento caratterizzate da diverse combinazioni di rischio-rendimento, consentendo agli iscritti di personalizzare la previdenza complementare in base alle proprie esigenze.

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

Nel 2024 la crescita numerica dei Fondi Pensione Negoziali è stata del +5,5 per cento rispetto al 2023, sebbene non sia stata uniforme per territorio, età e genere degli aderenti (Cfr. **Tavola 1.4.4.2**).

L'offerta di forme pensionistiche complementari nel sistema pensionistico italiano alla fine del 2024 è pari a 291 fondi¹⁸⁸ proseguendo così la tendenza alla concentrazione del settore (nel 1999 le forme erano 739, oltre due volte e mezza il numero delle attuali forme). Come evidenziato nella Relazione COVIP, la diminuzione dell'offerta di forme pensionistiche complementari nel 2024, soprattutto per i fondi preesistenti, può essere attribuita a diversi fattori, tra i quali le operazioni di concentrazione o di fusione con la nascita di gruppi bancari e assicurativi. All'interno di questi erano infatti presenti «diversi schemi pensionistici complementari dedicati ai dipendenti di singole banche e compagnie di assicurazione poi confluite in tali gruppi»¹⁸⁹. Per gli schemi previdenziali orientati al

¹⁸⁴ Cfr. il glossario della Relazione Annuale Covip per l'anno 2024.

¹⁸⁵ SGR è l'acronimo di Società di Gestione del Risparmio, si tratta di istituti finanziari che gestiscono fondi comuni di investimento, fondi pensione e patrimoni individuali per conto dei risparmiatori.

¹⁸⁶ SIM o Società di Intermediazione Mobiliare.

¹⁸⁷ I Fondi pensione a contribuzione definita sono quelli in cui l'entità della prestazione pensionistica dipende dai contributi versati e dai risultati della gestione finanziaria. Solo pochi fondi pensione preesistenti sono ancora a prestazione definita, ma sono chiusi a nuove adesioni e in via di superamento.

¹⁸⁸ I fondi si ripartiscono in 33 fondi pensione negoziali, 38 fondi pensione aperti, 69 piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP) cosiddetti "nuovi" e 151 fondi pensione preesistenti.

¹⁸⁹ Cfr. Relazione Annuale COVIP 2024 pag. 16 in cui si dà evidenza del fatto che «per i fondi negoziali, che ormai raggiungono quasi tutti i settori di attività economica, compresa gran parte della Pubblica Amministrazione, la riduzione della numerosità è il risultato di processi di aggregazione che hanno coinvolto bacini contigui di potenziali aderenti, realizzando sinergie operative ed economie di scala».

mercato, cioè fondi pensione aperti e piani individuali pensionistici, la riduzione di numero è legata a riassetti societari con razionalizzazioni dell'offerta commerciale¹⁹⁰ (**Tavola 1.4.4.1**).

Gli iscritti alla previdenza complementare alla fine del 2024 erano complessivamente **9,953 milioni**¹⁹¹ con un aumento percentuale rispetto al 2023 del 4,0 per cento (cfr. **Tavola 1.4.4.1**).

Negli anni si è sempre rilevato un forte e persistente divario tra uomini e donne nella partecipazione alla previdenza complementare. Nonostante il numero delle donne iscritte sia cresciuto costantemente tra il 2018 e il 2024 passando da circa 3 a 3,8 milioni di iscritte, la situazione partecipativa femminile rimane pressoché invariata in termini di incidenza percentuale sul totale; infatti, le donne risultano costantemente inferiori al 40 per cento degli iscritti (61,6 per cento uomini e 38,4 per cento donne nel 2024). (**Tavola 1.4.4.1**).

Tavola 1.4.4.1 La previdenza complementare in Italia nel 2024 – Dati di sintesi.

La previdenza complementare in Italia	Genere	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Numerosità dei Fondi		398	380	372	349	332	302	291
Iscritti in valore assoluto*		7.946.215	8.259.968	8.443.271	8.764.233	9.231.883	9.567.167	9.952.684
Contributi incassati in valore assoluto in mln di euro		16.308	16.178	16.592	17.600	18.238	19.180	20.519
Forme pensionistiche complementari -	D	38,1	38,1	38,1	38,2	38,2	38,3	38,4
Distribuzione percentuale degli iscritti per genere	U	61,9	61,9	61,9	61,8	61,8	61,7	61,6

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

* Gli iscritti totali, come indicato dalla Covip nella Relazione annuale 2024, sono considerati al netto delle posizioni multiple in essere anche tra forme diverse.

Le differenze di genere risultano persistenti anche rispetto alle fasce d'età e alle diverse forme di previdenza complementare (**Figura 1.4.4.1**). In rapporto alle forze di lavoro (occupati e persone in cerca di occupazione con almeno 15 anni di età), il tasso di partecipazione alla previdenza complementare delle donne è del 34,1 per cento nel 2024 contro il 41,3 degli uomini. Nel tempo si osserva inoltre che, seppure i tassi di partecipazione siano migliorati (nel 2019 il tasso di partecipazione era, rispettivamente, del 26,9 per cento per le donne e del 32,7 per cento per gli uomini), permane ancora un *gap* di genere partecipativo a sfavore delle donne.

Considerando il fattore generazionale (**Figura 1.4.4.2**) gli iscritti alla previdenza complementare appartengono prevalentemente alle fasce di età centrali di età lavorativa (46,7 per cento nella classe 35-54 anni; 33,4 per cento in quella con almeno 55 anni di età). Pur attestandosi ancora su percentuali inferiori rispetto alle altre fasce, negli ultimi anni il peso della componente più giovane (fino a 34 anni) sul totale degli iscritti è comunque cresciuto di 2,4 punti percentuali, passando dal 17,6 per cento del 2019 al 19,9 del 2024.

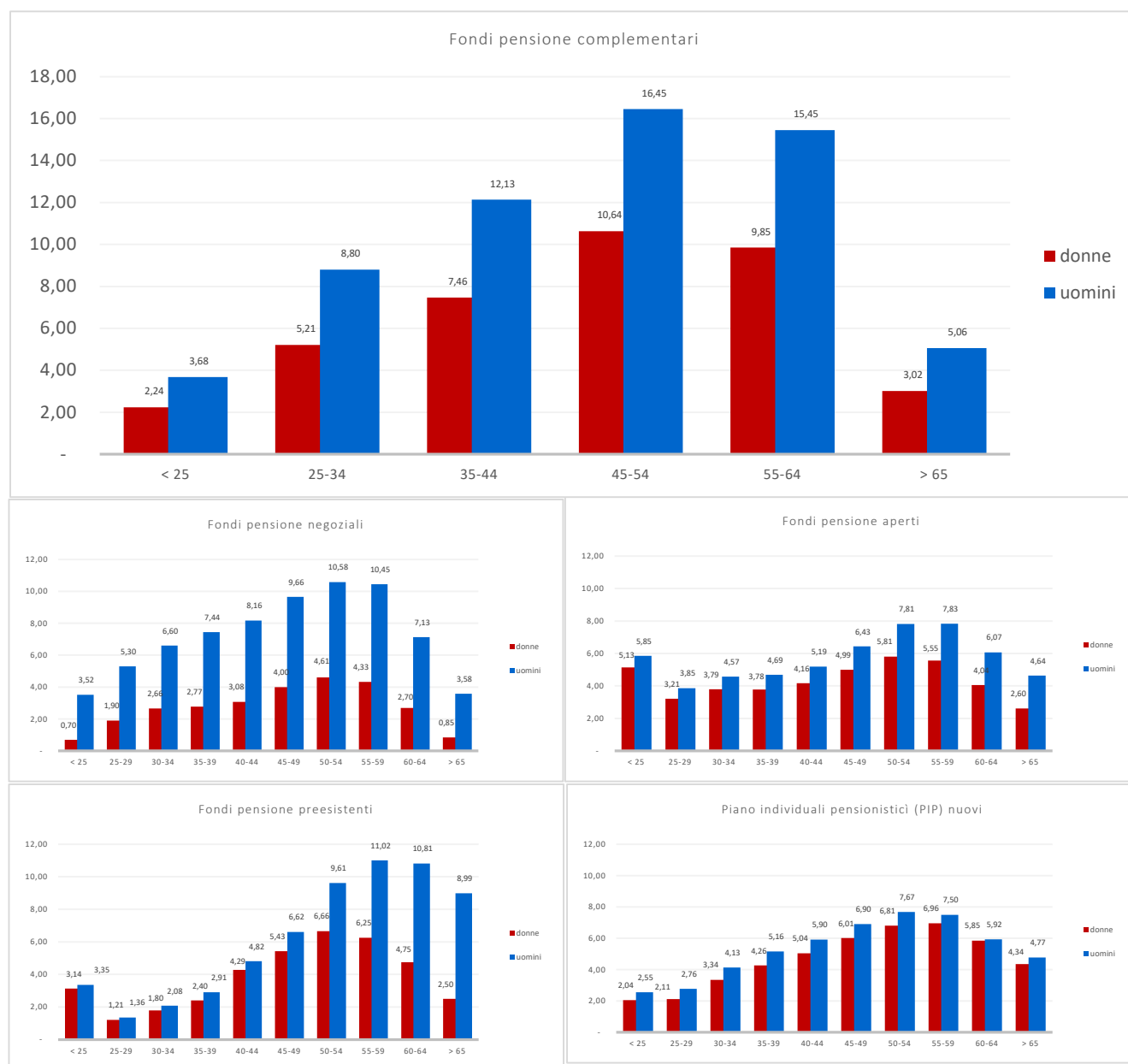
Per quanto riguarda le differenze di genere tra le diverse tipologie di forme pensionistiche si osserva che la partecipazione delle donne è più bassa nei fondi negoziali in termini percentuali rispetto alla media, riflettendo la struttura occupazionale delle aziende promotrici di tali forme. Ad ogni modo, il numero delle iscritte ai fondi pensione negoziali è comunque cresciuto in valore assoluto tra il 2018 e il 2024 di circa 341 mila unità.

Per quanto riguarda le classi di età (**Figura 1.4.4.1**), il *gap* di genere riguarda tutte le coorti ma è più accentuato per le età più avanzate. Di contro si osserva che negli schemi previdenziali orientati al mercato e nei fondi negoziali, il *gap* di genere tra gli iscritti si restringe fortemente per le coorti più giovani.

¹⁹⁰ Cfr. sempre Relazione Annuale COVIP 2024 pag. 16.

¹⁹¹ Relazione Annuale Covip per l'anno 2024

Figura 1.4.4.1 Distribuzione degli iscritti per classi di età e genere per i fondi pensionistici complementari in Italia nel 2024 – valori percentuali.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

La **Tavola 1.4.4.2** mostra come il numero degli iscritti totale sia aumentato nel periodo 2018-2024: i fondi negoziali e quelli aperti hanno infatti registrato il maggiore incremento percentuale degli iscritti, rispettivamente 39,4 e 42,4 per cento.

Tavola 1.4.4.2 Forme pensionistiche complementari per tipologia di fondo pensione e per genere - valore assoluto - Anni 2018-2024.

Iscritti per i differenti regimi di fondi pensione - valore assoluto	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
Iscritti - Fondi pensione negoziali (% su totale iscritti)	2.947.160	36,3%	3.095.417	36,4%	3.184.463	36,4%	3.364.223	36,9%	3.695.940	38,2%	3.895.639	38,7%	4.108.986	39,1%
D	792.786	26,9%	823.381	26,6%	859.805	27,0%	894.883	26,6%	1.001.600	27,1%	1.063.266	27,3%	1.133.561	27,6%
U	2.154.374	73,1%	2.272.036	73,4%	2.324.658	73,0%	2.469.340	73,4%	2.694.340	72,9%	2.832.373	72,7%	2.975.425	72,4%
Iscritti - Fondi pensione aperti (% su totale iscritti)	1.428.866	17,6%	1.515.989	17,8%	1.590.319	18,2%	1.694.029	18,6%	1.796.430	18,6%	1.901.791	18,9%	2.034.492	19,4%
D	575.833	40,3%	620.040	40,9%	658.392	41,4%	708.104	41,8%	758.093	42,2%	810.851	42,6%	876.210	43,1%
U	853.033	59,7%	895.949	59,1%	931.927	58,6%	985.925	58,2%	1.038.337	57,8%	1.090.940	57,4%	1.158.282	56,9%
Iscritti - Piani individuali pensionistici (PIP) "nuovi" (% su totale iscritti)	3.130.147	38,5%	3.264.183	38,4%	3.349.338	38,3%	3.445.073	37,7%	3.526.638	36,5%	3.602.637	35,8%	3.693.040	35,2%
D	1.449.258	46,3%	1.514.581	46,4%	1.557.442	46,5%	1.601.959	46,5%	1.643.413	46,6%	1.680.414	46,6%	1.726.166	46,7%
U	1.680.889	53,7%	1.749.602	53,6%	1.791.896	53,5%	1.843.114	53,5%	1.883.225	53,4%	1.922.223	53,4%	1.966.874	53,3%
Iscritti - Fondi pensione preesistenti (% su totale iscritti)	612.977	7,6%	617.436	7,3%	616.529	7,1%	620.195	6,8%	644.803	6,7%	654.523	6,5%	660.620	6,3%
D	220.059	35,9%	224.747	36,4%	225.033	36,5%	229.472	37,0%	243.736	37,8%	249.560	38,1%	253.894	38,4%
U	392.918	64,1%	392.689	63,6%	391.496	63,5%	390.723	63,0%	401.067	62,2%	404.963	61,9%	351.839	53,3%
Numerosità degli iscritti alle quattro forme di previdenza complementare*	8.119.150		8.493.025		8.740.649		9.123.520		9.663.811		10.054.590		10.497.138	

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

(*) La numerosità degli iscritti è costituita dalla somma degli individui iscritti alle quattro forme di previdenza complementare. Gli iscritti totali, come in Covip - Relazione annuale 2024, sono considerati al netto delle posizioni in più forme diverse.

Le donne sono quindi meno presenti nella previdenza complementare, e anche quando partecipano hanno difficoltà a costruire un risparmio previdenziale adeguato. Il **contributo medio** si mantiene inoltre pressoché costante nel periodo tra il 2018 e il 2024 (nel 2024 è di 2.890 euro, **Tavola 1.4.4.3**). Nella lettura di genere gli uomini presentano nel 2024 una contribuzione media annua più elevata e pari a 3.080 euro contro i 2.590 euro delle donne (circa il 19 per cento in più), confermando il dato analogo dell'anno precedente (3.010 euro per gli uomini contro i 2.540 euro delle donne nel 2023, circa un quinto in più, **Tavola 1.4.4.3**).

Anche con riferimento al capitale medio accumulato dagli iscritti – che fornisce una misura della somma che in media ciascun iscritto ha accumulato¹⁹² in vista del proprio trattamento complementare al momento del pensionamento - vi sono ampie differenze di genere che rispecchiano quelle già riscontrate nella contribuzione.

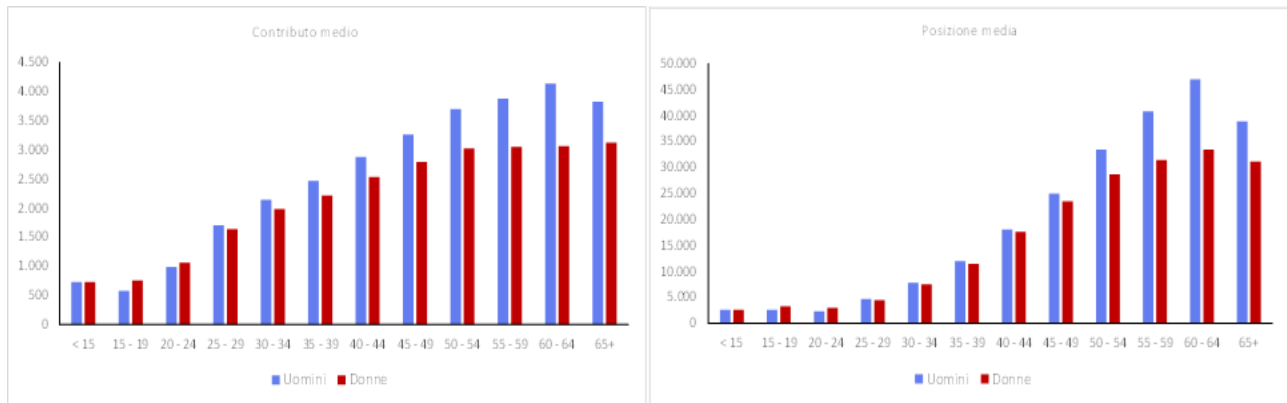
Tavola 1.4.4.3 Forme pensionistiche complementari - contributo medio per tipologia di fondo pensione in euro - Anni 2018-2024.

Fondi complementari contributo medio - valore assoluto	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fondi pensione negoziali	2.080	2.150	2.190	2.190	2.120	2.190	2.280
Fondi pensione aperti	2.290	2.340	2.390	2.490	2.520	2.560	2.560
Fondi preesistenti	7.110	7.460	7.540	7.800	7.760	8.060	8.560
Piani individuali pensionistici (PIP) nuovi	1.990	2.030	2.050	2.130	2.170	2.160	2.200
Contributo medio totale	2.630	2.700	2.740	2.790	2.770	2.810	2.890
Contributo medio Donne	2.220	2.300	2.340	2.430	2.480	2.540	2.590
Contributo medio Uomini	2.750	2.840	2.880	2.910	2.950	3.010	3.080

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

¹⁹² A fine 2024, le risorse accumulate in media dagli uomini, 25.910 euro, superano di un quinto quelle delle donne, 21.800 euro. Anche nelle diverse forme pensionistiche si conferma la differenza di genere, tranne che nei fondi negoziali dove la posizione media degli uomini è dell'11 per cento inferiore a quella delle donne. Tale eccezione viene spiegata dalle posizioni di importo modesto accumulate dai cosiddetti aderenti contrattuali, in larga misura uomini, appartenenti alla categoria dei lavoratori edili.

Figura 1.4.4.2 Distribuzione del contributo medio e della posizione individuale media per classi di età e genere nel 2024 – valori percentuali.



Oltre alle contribuzioni versate e agli anni di partecipazione alla forma pensionistica, l'ammontare della complessiva posizione individuale dipende dalle scelte di allocazione operate dagli iscritti tra le diverse proposte di investimento offerte dalle forme pensionistiche. In base al genere, gli uomini sono più propensi verso i **profili più rischiosi rispetto alle donne**, con un divario che si mantiene intorno ai 10-15 punti percentuali per tutte le classi di età fino ai 54 anni. Si osserva tuttavia che il peso dei comparti azionari – che consentono di realizzare un *risk premium* - è modesto per entrambi i generi. Tali scelte di investimento delle donne rappresentano quindi un ulteriore elemento di debolezza ai fini della costituzione di un risparmio previdenziale adeguato.

In Italia, come in molti altri paesi, il **gender gap previdenziale** anche a livello di previdenza complementare rimane ancora elevato. Esiste una differenza significativa nel sistema previdenziale che influisce sulle pensioni di uomini e donne. Per identificare nel dettaglio le ragioni di questo divario occorre osservare dati e statistiche sul *gap* tra donne e uomini in materia reddituale, di alfabetizzazione finanziaria e occupazionali.

Un aspetto fondamentale che spiega questa differenziazione nell'accesso alle varie forme di previdenza è legato alla **minore partecipazione femminile al mercato del lavoro**: nella fascia 15-64 anni il tasso di attività femminile¹⁹³ è in media il 57,6 per cento (in diminuzione di 0,1 punti rispetto all'anno precedente) contro il 75,6 degli uomini con una differenza di genere di 18 punti percentuali. Un altro fattore di differenziazione nelle scelte di adesione alla previdenza complementare può essere legato a **disuguaglianza salariale**. Le

Il divario di genere nella scelta di adesione a forme di pensione integrativa può essere influenzato, infine, dalla **limitata conoscenza femminile delle opzioni disponibili** e dei vincoli finanziari o delle opportunità fiscali esistenti nei programmi pensionistici integrativi; in tal senso sono rilevanti anche le attività che rientrano nei programmi di alfabetizzazione finanziaria e previdenziale (*Financial e Pension Literacy*)¹⁹⁴.

¹⁹³ Cfr. Istat - *Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL)* (istat.it).

¹⁹⁴ In questo senso è rilevante quanto evidenziato e realizzato dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, istituito con l'art. 24 bis del decreto-legge n. 237 del 2016 e incardinato presso il Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nell'ambito delle iniziative e dell'azioni messe in campo per l'attuazione della "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale", con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili, fra cui quello delle donne. Si segnala, inoltre, che l'articolo 25 della legge n. 21 del 2024 ha modificato la legge n. 92 del 2019 in materia di educazione civica, introducendo l'insegnamento all'educazione finanziaria nelle scuole italiane di ogni ordine e grado; in questo modo viene riconosciuto un vero e proprio diritto al risparmio, all'investimento, all'educazione finanziaria e assicurativa e alla pianificazione previdenziale.

1.4.5 - I dati INAIL sulla sicurezza e sulle malattie professionali

Il tema della sicurezza sul lavoro può essere approfondito grazie ai dati delle rilevazioni annuali Inail 2020-2024 che permettono di sviluppare anche la lettura di genere. Dall'analisi emerge come la persistente segmentazione del mercato del lavoro, e la conseguente struttura della distribuzione occupazionale di uomini e donne, mostra una stretta correlazione con i livelli di esposizione al rischio e le condizioni di tutela della salute e della sicurezza.

Nel 2024 le denunce di infortunio femminili aumentano dell'1,48 per cento, mentre tra gli uomini calano dello 0,16 per cento, con le donne che mostrano una maggiore incidenza degli eventi in itinere (nel tragitto casa-lavoro).

L'Inail procede annualmente alla pubblicazione e all'analisi dell'andamento anche per genere degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali attraverso la diffusione di dati pubblicati con cadenza mensile¹⁹⁵ per l'anno in corso e di quelli pubblicati con cadenza semestrale per il quinquennio precedente¹⁹⁶ alla data di rilevazione.

La denuncia d'infortunio è la comunicazione cui è tenuto il datore di lavoro per segnalare all'Inail l'infortunio, che sia prognosticato non guaribile entro tre giorni, accaduto al dipendente prestatore d'opera, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per la tutela assicurativa.

I dati presenti all'interno dell'approfondimento sono quelli rilevati alla data del 30 aprile 2025¹⁹⁷ relativi al periodo 2020-2024. I dati riguardano la popolazione degli assicurati Inail¹⁹⁸ delle gestioni assicurative "Industria e servizi", "Agricoltura" e "Per conto dello Stato" e non vi rientrano, come previsto dalla normativa in vigore, alcune categorie di lavoratori¹⁹⁹. Per quanto riguarda le amministrazioni statali²⁰⁰ essi comprendono, in base al DM 10 ottobre 1985, «i dipendenti delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, che rientrano nelle previsioni normative degli articoli 1 e 4 del Testo unico n. 1124/1965, che sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali con lo speciale sistema della "Gestione per conto dello Stato" attuato presso l'Inail²⁰¹».

¹⁹⁵ Per ciascun mese dell'anno aaaa, vengono resi disponibili i dati relativi alle denunce d'infortunio e malattia professionale registrate dall'inizio dell'anno al mese di riferimento, per gli anni aaaa e aaaa-1.

¹⁹⁶ Viene reso disponibile l'insieme dei dati relativi agli infortuni accaduti e alle malattie professionali protocollate nell'ultimo quinquennio [aaaa-5, aaaa-1].

¹⁹⁷ I dati sono disponibili nella sezione *Open data*, attraverso cui l'Inail mette a disposizione un set di dati pubblici, in formato aperto, liberamente consultabili e senza restrizioni per il loro riutilizzo, diffusi su base mensile e su base annuale. I dataset contengono informazioni di dettaglio sul singolo caso di infortunio e malattia professionale, opportunamente anonimizzati, corredati da metadati, vocabolario *Thesaurus* e «modello di lettura» nonché le tabelle aggregate con le principali variabili di interesse connotanti l'evento. Cfr. <https://dati.inail.it/portale/it.html>

¹⁹⁸ Sono obbligati ad iscriversi all'Inail, in maniera autonoma o attraverso il datore di lavoro, i seguenti soggetti: i lavoratori subordinati, pubblici o privati; i soci lavoratori di società di persone e cooperative; gli artigiani e i loro collaboratori familiari; i lavoratori autonomi in agricoltura; i commercianti (solo se soci di società di persone) e i loro collaboratori familiari; i medici autonomi che impiegano apparecchiature a raggi X; i lavoratori che svolgono anche in economia lavori edili.

¹⁹⁹ Non vi rientrano, come previsto dalla normativa in vigore, alcune categorie di lavoratori come i Vigili del Fuoco, il personale delle Forze di Polizia e delle Forze armate, gli agenti e rappresentanti di commercio, i commercianti titolari di ditta individuale, i liberi professionisti e i lavoratori autonomi eccetto quelli indicati specificatamente.

²⁰⁰ L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali trova i suoi fondamenti normativi nel DPR n. 1124/1965 e nel D.lgs. n. 38/2000. Il decreto del Ministero del Tesoro del 10 ottobre 1985 è intervenuto, pertanto, a dare concreta attuazione e regolamentazione all'assicurazione dei dipendenti statali nella speciale forma di gestione "Per conto dello Stato". Siffatto decreto, all'articolo 1, dispone che i dipendenti delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in base alle disposizioni del Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche ed integrazioni in particolare attuate con il D.lgs. 38/2000. Provvedimento quest'ultimo emanato in base alla delega di cui all'articolo 55, comma 1, della L. 144/1999, che ha operato un'ampia riforma del sistema assicurativo previgente ampliando la platea degli assicurati all'Inail.

²⁰¹ Nella "Gestione per conto dello Stato" sono classificati tutti gli infortuni delle amministrazioni centrali dello Stato come Ministeri e Presidenza del consiglio dei ministri (per il Ministero della difesa solo il personale civile), scuole statali di ogni ordine e grado, università

L'infortunio sul lavoro viene definito dalla legge come l'evento, che avviene per una causa violenta, in occasione dell'attività lavorativa dal quale deriva una lesione o una malattia corporale che rende necessaria l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. L'infortunio sul lavoro si differenzia dalla malattia professionale in quanto nell'infortunio la causa dell'evento deve avere una natura violenta²⁰². La lesione della salute nell'ipotesi di malattia professionale si verifica per una causa lenta, ossia un rischio cui il lavoratore rimane esposto per un periodo di tempo prolungato. Inoltre, la stessa causa deve essere diretta ed efficiente, determinando una condizione di infermità in modo esclusivo o prevalente²⁰³.

L'analisi degli infortuni per genere permette di evidenziare le differenze tra uomini e donne in termini di esposizione al rischio e di gravità degli infortuni sul lavoro, pur ricordando che i risultati possono essere influenzati da molteplici elementi, tra cui il settore di attività economica, il ruolo lavorativo e altro.

Le variabili considerate nelle tavole successive sono:

- a) data di accadimento, ovvero la data in cui si è verificato l'infortunio;
- b) genere dell'infortunato;
- c) modalità di accadimento dell'infortunio; sono considerate due modalità principali: "in occasione di lavoro" e "*in itinere*". Nel primo caso ci si riferisce ad un infortunio che si è verificato in circostanze relative allo svolgimento dell'attività lavorativa²⁰⁴. Tale variabile è, a sua volta, ripartita in due sottogruppi, "senza mezzo di trasporto" e "con mezzo di trasporto". Si definisce "*in itinere*", invece, l'infortunio del lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al posto di lavoro, o durante il normale tragitto che collega due luoghi di lavoro, o durante il percorso da luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti nel caso in cui non vi sia una mensa aziendale;
- d) grado di menomazione, è la percentuale che misura il livello di menomazione dell'integrità psicofisica in seguito ad un infortunio; sono state definite 6 classi: i) "menomazioni micro permanenti", percentuale di infortunio nell'intervallo 1-5 per cento²⁰⁵; ii) "menomazioni di minima entità, ma superiori alle micro permanenti", intervallo 6-15 per cento con danno biologico di modesta entità; iii) "menomazioni di entità media inferiore" intervallo 16-25 per cento, casi in cui il danno biologico non è ancora rilevante anche se il funzionamento della persona risulta qualificato in termini di media gravità; iv) "menomazioni di entità media superiore", intervallo 26-50 per cento con un danno biologico permanente in grado di ridurre definitivamente e in modo non recuperabile le funzionalità del soggetto; v) "macro menomazioni permanenti", intervallo 51-85 per cento con menomazioni che limitano o annullano le condizioni della vita biologica sensoriale influenzando gravemente su quelle organiche e di apparato; vi) "macro menomazioni" intervallo 86-100 per cento, in questo caso la menomazione può cancellare l'integrità funzionale e strutturale della persona ed il suo funzionamento sociale. Infine, ci sono anche i casi di "assenza di menomazioni" e di "esito mortale".

statali. Le pubbliche amministrazioni non assicurate con la speciale gestione ma rientranti nella gestione "Industria e servizi", sono quelle "titolari di posizione assicurativa territoriale" e sono ad esempio gli enti pubblici (economici e non) e gli enti locali (comuni, province, regioni). Le Aziende sanitarie locali (ASL), facenti parte del Servizio sanitario nazionale, sono assicurate nella gestione Industria e servizi in qualità di enti pubblici.

²⁰² L'infortunio sul lavoro è riferibile a un evento conseguenza di un'azione intensa e concentrata nel tempo che provoca lesioni o la morte del lavoratore.

²⁰³ Il Testo Unico D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 parla, a questo riguardo, di malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose. È riconosciuto il concorso di cause extraprofessionali, purché queste non vadano a ledere il nesso causale in quanto in grado di produrre da sole la condizione di infermità.

²⁰⁴ Tra queste sono comprese anche le attività prodromiche o strumentali nelle quali è previsto un rischio di danno per il lavoratore.

²⁰⁵ Si tratta di danni biologici di modesta entità tali da comportare anche lievi mutamenti nella condotta di vita del soggetto coinvolto.

Dalle denunce di infortunio²⁰⁶ sul lavoro nel 2024, emerge complessivamente un leggero aumento dello 0,42 per cento rispetto al 2023 (da 590.374 a 592.882; donne +1,48 per cento, uomini -0,16 per cento)²⁰⁷. Rispetto al 2018 si evidenzia una diminuzione dell'8,1 per cento per gli uomini e del 7,8 per cento per le donne. Da rilevare come nel 2024 l'incidenza degli infortuni denunciati dalla componente femminile (35,8 per cento) sia inferiore al passato (mediamente del 38,3 per cento nel periodo 2020-2024). Le denunce di infortunio relative al tragitto casa-lavoro, cioè *in itinere*, per le lavoratrici nel 2024 sono aumentate rispetto al 2023 del 2,1 per cento, mentre rispetto al 2020 c'è stato un aumento del 53,5 per cento. Da notare come la quota degli infortuni *in itinere* sul totale degli infortuni dello stesso sesso sia sempre più elevata per le donne rispetto agli uomini (in media nel quinquennio 19,1 per cento, contro il 12,4 per cento dei maschi) (**Tavola 1.4.5.1**).

Tavola 1.4.5.1 Denunce d'infortunio per genere dell'infortunato e modalità di accadimento - Anni di accadimento 2020-2024.

Genere	Modalità di accadimento	2020		2021		2022		2023		2024	
		Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %
Donne	In occasione di lavoro	212.703	86,8%	164.493	80,0%	242.953	84,1%	160.724	76,8%	162.794	76,7%
	Variaz. %	20,40%		-22,67%		47,70%		-33,85%		1,29%	
	Senza mezzo di trasporto	210.140	85,8%	161.248	78,4%	239.545	82,9%	157.363	75,2%	159.422	75,1%
	Variaz. %	21,79%		-23,27%		48,56%		-34,31%		1,31%	
	Con mezzo di trasporto	2.563	1,0%	3.245	1,6%	3.408	1,2%	3.361	1,6%	3.372	1,6%
	Variaz. %	-37,67%		26,61%		5,02%		-1,38%		0,33%	
	In itinere	32.271	13,2%	41.164	20,0%	45.896	15,9%	48.496	23,2%	49.526	23,3%
	Variaz. %	-40,60%		27,56%		11,50%		5,66%		2,12%	
	Senza mezzo di trasporto	12.092	4,9%	14.383	7,0%	16.738	5,8%	18.608	8,9%	19.809	9,3%
	Variaz. %	-40,43%		18,95%		16,37%		11,17%		6,45%	
	Con mezzo di trasporto	20.179	8,2%	26.781	13,0%	29.158	10,1%	29.888	14,3%	29.717	14,0%
	Variaz. %	-40,70%		32,72%		8,88%		2,50%		-0,57%	
	Totale	244.974	100,0%	205.657	100,0%	288.849	100,0%	209.220	100,0%	212.320	100,0%
	Variaz. %	6,06%		-16,05%		40,45%		-27,57%		1,48%	
Uomini	In occasione di lavoro	293.811	89,7%	315.083	87,8%	365.212	88,1%	329.787	86,5%	327.078	85,9%
	Variaz. %	-18,82%		7,24%		15,91%		-9,70%		-0,82%	
	Senza mezzo di trasporto	282.885	86,4%	301.936	84,2%	351.573	84,8%	316.314	83,0%	313.956	82,5%
	Variaz. %	-18,46%		6,73%		16,44%		-10,03%		-0,75%	
	Con mezzo di trasporto	10.926	3,3%	13.147	3,7%	13.639	3,3%	13.473	3,5%	13.122	3,4%
	Variaz. %	-27,29%		20,33%		3,74%		-1,22%		-2,61%	
	In itinere	33.621	10,3%	43.703	12,2%	49.525	11,9%	51.367	13,5%	53.484	14,1%
	Variaz. %	-34,79%		29,99%		13,32%		3,72%		4,12%	
	Senza mezzo di trasporto	7.310	2,2%	8.920	2,5%	10.944	2,6%	12.460	3,3%	13.777	3,6%
	Variaz. %	-36,84%		22,02%		22,69%		13,85%		10,57%	
	Con mezzo di trasporto	26.311	8,0%	34.783	9,7%	38.581	9,3%	38.907	10,2%	39.707	10,4%
	Variaz. %	-34,19%		32,20%		10,92%		0,84%		2,06%	
	Totale	327.432	100,0%	358.786	100,0%	414.737	100,0%	381.154	100,0%	380.562	100,0%
	Variaz. %	-20,81%		9,58%		15,59%		-8,10%		-0,16%	
Totale		572.406		564.443		703.586		590.374		592.882	
Variaz. %		-11,18%		-1,39%		24,65%		-16,09%		0,42%	

Fonte: Inail – Open data. Dati rilevati al 30 aprile 2025.

Gli infortuni con esito mortale denunciati nel 2024 sono stati 1.202, pressoché pari a quelli del 2023 (1.201 casi di denunce con esito mortale). Diminuiscono i casi avvenuti in occasione di lavoro (-3,1 per cento) e aumentano quelli *in itinere* (+10,8 per cento).

L'andamento rilevato tra il 2023 e il 2024 è dovuto al fatto che i casi mortali denunciati per gli uomini sono passati da 1.104 a 1.102 (-0,2 per cento), mentre per le donne i casi denunciati passano da 97 a 100 (+3,1 per cento).

Rispetto al 2019, le denunce di infortunio con esito mortale sono diminuite del 3,2 per cento, sia per gli uomini (-3,3 per cento) sia per le donne (-2,0 per cento). Se consideriamo l'andamento

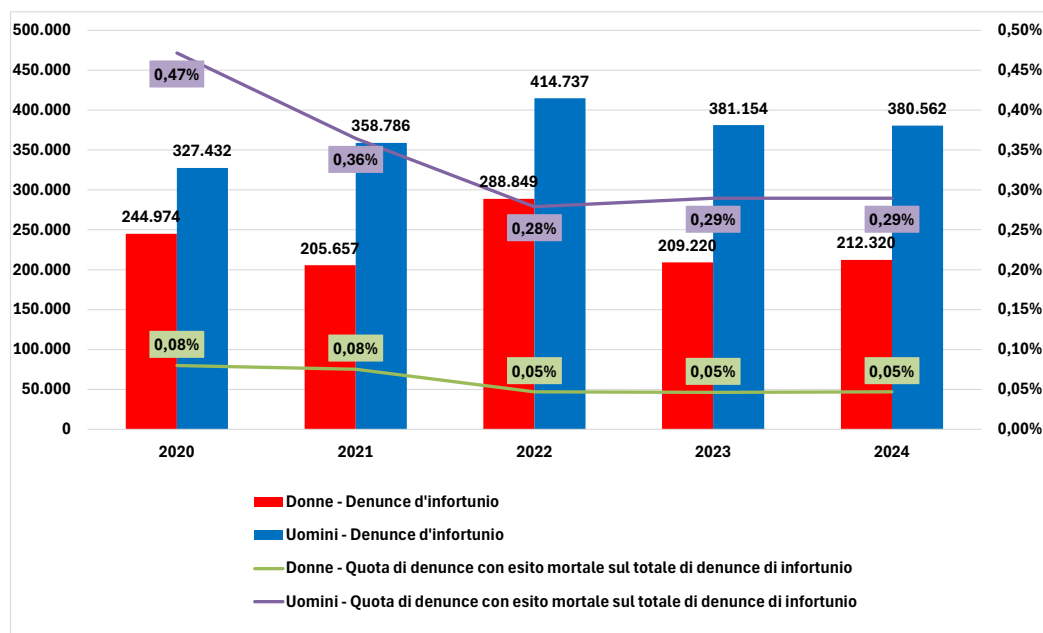
²⁰⁶ Cfr. anche la pubblicazione dell'Inail "Dossier Donne" elaborata annualmente dall'ufficio di Consulenza statistico attuariale dell'Istituto. Il documento analizza l'andamento al femminile di infortuni sul lavoro e malattie professionali, attraverso il confronto tra i dati mensili provvisori rilevati al 31 dicembre di ciascun anno e quelli consolidati del quinquennio precedente.

²⁰⁷ Cfr. anche la pubblicazione dell'Inail "Dossier Donne" elaborata annualmente dall'ufficio di Consulenza statistico attuariale dell'Istituto analizza l'andamento al femminile di infortuni sul lavoro e malattie professionali attraverso il confronto tra i dati mensili provvisori rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, e quelli consolidati del quinquennio precedente.

rispetto al 2020 le denunce di infortunio con esito mortale sono diminuite del 30,9 per cento, una riduzione che ha riguardato sia gli uomini (-28,6 per cento), che le donne (-49,0 per cento).

Sebbene i decessi denunciati *in itinere* a carico della componente maschile (269 nel 2024) siano numericamente superiori rispetto a quella femminile (39), l'incidenza tra le lavoratrici è più elevata, legata al fatto che le lavoratrici spesso affrontano tragitti complessi o tempi di percorrenza più lunghi, per esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia: su 100 infortuni mortali denunciati da donne 39 sono appunto *in itinere*, il 39,0 per cento, mentre per i maschi la quota scende al 24,4 per cento. (**Figura 1.4.5.1 e Tavola 1.4.5.2**).

Figura 1.4.5.1 Uomini e Donne - Denunce d'infortunio e quota di denunce con esito mortale sul totale di denunce di infortunio - Anni accadimento 2020-2024.



Fonte: Inail - Open data. Dati rilevati al 30 aprile 2025.

Come riportato da Inail nel “Dossier donne 2025”, in base agli ultimi dati disponibili relativi al 2023, gli infortuni per le donne lavoratrici addebitabili a forme di aggressioni o violenze rappresentano circa «il 5,3 per cento di tutti gli infortuni femminili avvenuti in occasione di lavoro e riconosciuti dall’Inail»²⁰⁸. Declinando il dato in base alle professioni, risulta che «oltre il 44 per cento svolge professioni sanitarie e assistenziali. Seguono specialiste dell’educazione e della formazione (6,1 per cento), insegnanti di scuola primaria (5,1 per cento) e impiegate postali (4,7 per cento)»²⁰⁹ (**Tavola 1.4.5.1**).

²⁰⁸ Cfr. “Dossier donne 2025” <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/pubblicazioni/dossier-e-speciali/dossier-e-speciali-dettaglio.2025.03.dossier-donne-2025.html?all=true>, pag. 20.

²⁰⁹ Cfr. pubblicazione annuale “Dossier donne 2025” pag.20.

Tavola 1.4.5.2 Denunce d'infortunio con esito mortale per genere dell'infortunato e modalità - Anni di accadimento 2020-2024.

Genere	Modalità di accadimento	2020		2021		2022		2023		2024	
		Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %
Donne	In occasione di lavoro	156	79,59%	109	70,32%	72	52,94%	61	62,89%	61	61,00%
	Variaz. %			-30,13%		-33,9%		-15,3%		0,0%	
	Senza mezzo di trasporto	139	70,92%	100	64,52%	51	37,50%	43	44,33%	45	45,00%
	Variaz. %			-28,06%		-49,00%		-15,69%		4,65%	
	Con mezzo di trasporto	17	8,67%	9	5,81%	21	15,44%	18	18,56%	16	16,00%
	Variaz. %			-47,06%		133,33%		-14,29%		-11,11%	
	In itinere	40	20,41%	46	29,68%	64	47,06%	36	37,11%	39	39,00%
	Variaz. %			15,00%		39,13%		-43,75%		8,33%	
	Senza mezzo di trasporto	5	2,55%	8	5,16%	15	11,03%	6	6,19%	13	13,00%
	Variaz. %			60,00%		87,50%		-60,00%		116,67%	
Uomini	Con mezzo di trasporto	35	17,86%	38	24,52%	49	36,03%	30	30,93%	26	26,00%
	Variaz. %			8,57%		28,95%		-38,78%		-13,33%	
	Totale	196	100,00%	155	100,00%	136	100,00%	97	100,00%	100	100,00%
	Variaz. %			-20,92%		-12,26%		-28,68%		3,09%	
	In occasione di lavoro	1.346	87,18%	1.071	81,88%	877	75,80%	862	78,08%	833	75,59%
	Variaz. %			-20,43%		-18,1%		-1,7%		-3,4%	
	Senza mezzo di trasporto	1.154	74,74%	864	66,06%	652	56,35%	665	60,24%	648	58,80%
	Variaz. %			-25,13%		-24,54%		1,99%		-2,56%	
	Con mezzo di trasporto	192	12,44%	207	15,83%	225	19,45%	197	17,84%	185	16,79%
	Variaz. %			7,81%		8,70%		-12,44%		-6,09%	
Totale	In itinere	198	12,82%	237	18,12%	280	24,20%	242	21,92%	269	24,41%
	Variaz. %			19,70%		18,14%		-13,57%		11,16%	
	Senza mezzo di trasporto	35	2,27%	36	2,75%	40	3,46%	45	4,08%	56	5,08%
	Variaz. %			2,86%		11,11%		12,50%		24,44%	
	Con mezzo di trasporto	163	10,56%	201	15,37%	240	20,74%	197	17,84%	213	19,33%
	Variaz. %			23,31%		19,40%		-17,92%		8,12%	
	Totale	1.544	100,00%	1.308	100,00%	1.157	100,00%	1.104	100,00%	1.102	100,00%
	Variaz. %			-15,28%		-11,54%		-4,6%		-0,2%	
	Totale	1.740		1.463		1.293		1.201		1.202	
	Variaz. %			-15,92%		-11,62%		-7,12%		0,08%	

Fonte: Inail - Open data. Dati rilevati al 30 aprile 2025.

Dalla **Tavola 1.4.5.3** relativa agli **infortuni accertati positivi**²¹⁰ si evince che nel 2024 il loro numero complessivo è pari a 387.726 (252.885 uomini e 134.841 donne), in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (-0,06 per cento), in virtù di una diminuzione dei casi avvenuti con menomazioni macro permanenti (-53,3 per cento), con menomazioni di entità media superiore (-40,7 per cento), con menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti (-20,2 per cento) e di un aumento dei casi in assenza di menomazioni (+3,5 per cento), che costituiscono la casistica numericamente più rilevante. I valutati positivi in base al grado di menomazione riconosciuto si concentrano maggiormente nelle classi 1-5 "menomazioni micro permanenti" e 6-15 "menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti", sia per gli uomini che per le donne. Per la classe di eventi in assenza di menomazioni la componente femminile ha avuto un aumento del 4,8 per cento (da 111.493 a 116.811 circa 5,3 mila infortuni positivi in più), mentre l'aumento della quota maschile è stato del 2,8 per cento (da 205.298 a 211.111 casi).

Gli esiti mortali riconosciuti positivamente dall'Inail sono per la maggior parte relativi agli uomini (529) e diminuiscono del 10,0 per cento rispetto al 2023 (59 in meno). Per le donne i casi mortali sono stati 43 nel 2024, diminuiti del 12,2 per cento rispetto al 2023 (6 in meno rispetto al 2023 e 25 casi in meno rispetto al 2022 e 36 rispetto al 2021).

²¹⁰ L'infortunio denunciato può essere successivamente qualificato con esito positivo o negativo; può riguardare un infortunio in franchigia. L'infortunio positivo può indurre la corresponsione di una prestazione economica da parte dell'Inail: nel caso di inabilità temporanea assoluta è corrisposto l'indennizzo in temporanea; per gli eventi in regime di danno biologico, nel caso di menomazione permanente di grado di menomazione maggiore o uguale al 6 per cento e minore del 16 per cento la prestazione è in capitale, per menomazione di grado maggiore o uguale al 16 per cento in rendita diretta.

Tavola 1.4.5.3 Infortuni accertati positivi per genere dell'infortunato e classe di menomazione - Anni di accadimento 2020-2024.

		Genere	2020	2021	2022	2023	2024
	In assenza di menomazioni	U	183.714	189.223	218.562	205.298	211.111
		D	157.977	109.872	157.479	111.493	116.811
		Totale	341.698	299.103	376.050	316.791	327.922
Grado di menomazione complessivo	1-5 menomazioni micro permanenti	U	20.335	24.164	25.001	26.326	23.706
		D	9.255	10.781	11.201	12.351	11.295
		Totale	29.588	34.939	36.201	38.677	35.001
	6-15 menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti	U	15.602	17.497	17.839	18.316	14.595
		D	6.532	7.160	7.202	7.498	5.996
		Totale	22.130	24.657	25.038	25.814	20.591
	16 - 25 menomazioni di entità media inferiore	U	3.387	3.980	3.773	3.798	2.513
		D	961	996	992	1.018	638
		Totale	4.347	4.976	4.762	4.816	3.151
	26-50 menomazioni di entità media superiore	U	1.371	1.433	1.497	1.378	841
		D	223	215	192	196	93
		Totale	1.594	1.646	1.687	1.574	934
	51 - 85 macro menomazioni permanenti	U	222	233	221	181	86
		D	28	35	16	16	6
		Totale	250	268	237	197	92
	86 - 100 macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute	U	70	74	61	70	33
		D	8	6	3	4	2
		Totale	78	80	64	74	35
	Totale	U	224.701	236.604	266.954	255.367	252.885
		D	174.984	129.065	177.085	132.576	134.841
		Totale	399.685	365.669	444.039	387.943	387.726
	Esito mortale	U	857	723	643	588	529
		D	121	79	68	49	43
		Totale	978	802	711	637	572
	Totale	U	225.558	237.327	267.597	255.955	253.414
		D	175.105	129.144	177.153	132.625	134.884
		Totale	400.663	366.471	444.750	388.580	388.298

Fonte Inail - Open data. Dati rilevati al 30 aprile 2025.

Le **denunce di malattie professionali**²¹¹, così come quelle degli infortuni, possono variare tra i generi a seconda delle professioni e dalle esposizioni specifiche, essendo alcune professioni e fattori di rischio più frequenti in uno specifico genere.

La diversa incidenza degli infortuni e delle malattie professionali tra uomini e donne è, infatti, riconducibile, in primo luogo, alla differente distribuzione di genere nei settori produttivi: gli uomini risultano maggiormente impiegati in ambiti a più elevata esposizione al rischio, mentre le donne sono prevalentemente occupate nel terziario e nella Pubblica Amministrazione. L'incidenza degli eventi lesivi femminili risulta tuttavia significativa nei comparti caratterizzati da un'elevata presenza di lavoratrici, quali il manifatturiero (in particolare il settore dell'abbigliamento), la sanità e l'assistenza sociale, il commercio, la Pubblica Amministrazione e i servizi domestici e familiari.

Dalle denunce per le malattie professionali sul lavoro nel corso del 2024, emerge complessivamente un aumento del 21,8 per cento rispetto al 2023, da 72.584 a 88.384²¹²; tale crescita ha interessato sia gli uomini (22,1 per cento) sia le donne (20,9 per cento), come è accaduto nel 2023, 2022 e 2021, mentre nel 2020 c'era stato un calo rispetto al 2019 che aveva interessato

²¹¹ Le malattie professionali sono patologie o disturbi che si sviluppano a causa dell'esposizione a fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro. Queste malattie sono specifiche delle attività lavorative e possono essere causate da agenti chimici, fisici, biologici o psicosociali presenti sul luogo di lavoro. Le malattie professionali sono riconosciute come un problema di salute pubblica e sono generalmente disciplinate dai governi attraverso leggi e regolamenti per la prevenzione e il risarcimento dei danni derivanti da tali malattie. Spetta ai datori di lavoro adottare misure di prevenzione, come la valutazione dei rischi, la fornitura di attrezzature di protezione individuale, la formazione dei lavoratori e l'implementazione di pratiche di lavoro sicure per ridurre al minimo l'esposizione a sostanze nocive e ridurre il rischio di malattie professionali. L'Inail, a seguito dell'istruttoria amministrativa e medico legale, può definire il caso della malattia professionale con esito positivo o esito negativo, anche se la definizione amministrativa può cambiare nel tempo a seguito dell'evoluzione del caso di malattia professionale.

²¹² Cfr. Relazione Annuale Inail 2024. Si evidenzia che le denunce riguardano le malattie e non i soggetti ammalati.

sia le donne che gli uomini. Rispetto al 2019 l'incremento è stato del 44,4 per cento (+46,6 per cento per gli uomini e 38,7 per cento per le donne), rispetto al 2020 c'è stato sempre un incremento ed è del 96,6 per cento (+98,5 per cento per gli uomini e +91,5 per cento per le donne).

L'incidenza percentuale delle malattie professionali denunciate da donne si è attestata nel 2024 al 26,1 per cento, in leggera diminuzione di 0,2 punti percentuali rispetto al 2023 (**Tavola 1.4.5.4**). La distribuzione per gestione assicurativa mostra che il 78,3 per cento delle denunce di malattia professionale femminili nel 2024 sono concentrate nella gestione Industria e servizi (contro l'85,1 per cento di quelle maschili), il 19,6 per cento in Agricoltura e il restante 2,1 per cento nell'ambito delle denunce di lavoratrici dipendenti delle amministrazioni statali e studentesse delle scuole pubbliche, assicurate con la forma della "Gestione per conto dello Stato" (**Tavola 1.4.5.4**).

Tavola 1.4.5.4 Denunce di malattie professionali per genere del malato e settore di attività - Anni di protocollo 2020-2024.

Gestione	Genere	Anno di protocollo									
		2020		2021		2022		2023		2024	
Industria e servizi	Uomini	27.657	84,1%	34.024	84,4%	37.676	84,2%	45.386	84,9%	55.544	85,1%
	Var%	-24,8%		23,0%		10,7%		20,5%		22,4%	
	Donne	9.299	77,1%	11.530	77,5%	12.390	78,0%	15.060	78,8%	18.096	78,3%
	Var%	-25,5%		24,0%		7,5%		21,5%		20,2%	
	Totale	36.956	82,2%	45.554	82,5%	50.066	82,6%	60.446	83,3%	73.640	83,3%
		-25,0%		23,3%		9,9%		20,7%		21,8%	
Agricoltura	Uomini	5.017	15,3%	6.088	15,1%	6.862	15,3%	7.819	14,6%	9.477	14,5%
	Var%	-33,0%		21,3%		12,7%		13,9%		21,2%	
	Donne	2.503	20,8%	3.063	20,6%	3.153	19,9%	3.665	19,2%	4.522	19,6%
	Var%	-34,2%		22,4%		2,9%		16,2%		23,4%	
	Totale	7.520	16,7%	9.151	16,6%	10.015	16,5%	11.484	15,8%	13.999	15,8%
		-33,4%		21,7%		9,4%		14,7%		21,9%	
Per conto dello Stato	Uomini	215	0,7%	216	0,5%	210	0,5%	268	0,5%	265	0,4%
	Var%	-22,9%		0,5%		-2,8%		27,6%		-1,1%	
	Donne	258	2,1%	280	1,9%	335	2,1%	386	2,0%	480	2,1%
	Var%	-28,5%		8,5%		19,6%		15,2%		24,4%	
	Totale	473	1,1%	496	0,9%	545	0,9%	654	0,9%	745	0,8%
		-26,1%		4,9%		9,9%		20,0%		13,9%	
Totale	Uomini	32.889	73,2%	40.328	73,1%	44.748	73,8%	53.473	73,7%	65.286	73,9%
	Var%	-26,2%		22,6%		11,0%		19,5%		22,1%	
	Donne	12.060	26,8%	14.873	26,9%	15.878	26,2%	19.111	26,3%	23.098	26,1%
	Var%	-27,6%		23,3%		6,8%		20,4%		20,9%	
	Totale	44.949	100,0%	55.201	100,0%	60.626	100,0%	72.584	100,0%	88.384	100,0%
		-26,5%		22,8%		9,8%		19,7%		21,8%	

Fonte: Inail - Open data. Dati rilevati al 30 aprile 2025.

Dalla **Tavola 1.4.5.5** relativa ai lavoratori con malattie professionali, riconosciute e distribuite per classe di menomazione, emerge per le donne, così come per gli uomini, una maggiore incidenza nella classe 6-15 corrispondente alle menomazioni di minima entità. Esaminando i casi con i danni più gravi, nella classe 26-50 "menomazioni di entità media superiore" le donne costituiscono lo 0,2 per cento (2,8 gli uomini) dei lavoratori con malattie classificate in base al grado di menomazione, nella classe 51-85 "macro menomazioni permanenti" costituiscono lo 0,1 per cento (1,3 gli uomini) e c'è solo una donna nella categoria più grave 86-100 "macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute" rispetto a 13 uomini.

I casi con esito mortale nel 2024 sono stati per le donne 13 e 280 per gli uomini; come anche per gli anni precedenti, la maggiore frequenza di malattie professionali negli uomini potrebbe essere legata allo svolgimento di attività lavorative che espongono maggiormente a fonti di rischio.

Tavola 1.4.5.5 Lavoratori con malattie professionali riconosciute, per genere e classe di menomazione - Anni di protocollo 2020-2024.

			Anno di protocollo				
		Genere	2020	2021	2022	2023	2024
	In assenza di menomazioni	U	96	107	117	97	172
		D	21	27	29	26	62
		Totale	117	134	146	123	234
Grado di menomazione complessivo	1-5 menomazioni micro permanenti	U	1.550	1.703	2.050	2.419	2.750
		D	754	940	1.035	1.287	1.371
		Totale	2.304	2.643	3.085	3.706	4.121
	6-15 menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti	U	7.348	9.284	9.889	10.818	10.370
		D	2.465	3.136	3.255	3.450	3.387
		Totale	9.813	12.420	13.144	14.268	13.757
	16 - 25 menomazioni di entità media inferiore	U	2.617	3.131	3.328	3.588	3.607
		D	496	651	621	662	606
		Totale	3.113	3.782	3.949	4.250	4.213
	26-50 menomazioni di entità media superiore	U	644	746	735	680	658
		D	62	70	51	50	50
		Totale	706	816	786	730	708
	51 - 85 macro menomazioni permanenti	U	92	124	125	215	297
		D	6	10	11	14	21
		Totale	98	134	136	229	318
	86 - 100 macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute	U	7	8	12	9	13
		D	1	2	-	2	1
		Totale	8	10	12	11	14
	Totale	U	12.258	14.996	16.139	17.729	17.695
		D	3.784	4.809	4.973	5.465	5.436
		Totale	16.042	19.805	21.112	23.194	23.131
	Esito mortale	U	605	620	497	478	280
		D	31	31	15	21	13
		Totale	636	651	512	499	293
	Totale	U	12.959	15.723	16.753	18.304	18.147
		D	3.836	4.867	5.017	5.512	5.511
		Totale	16.795	20.590	21.770	23.816	23.658

1.5 - Istruzione e analisi delle differenze di genere

L'istruzione e la formazione delle donne italiane mostrano ancora segnali di miglioramento nel 2024, anche se persistono divari di genere soprattutto nelle competenze scientifiche delle studentesse e nei percorsi scelti durante l'istruzione universitaria, dove le donne sono ancora poco presenti nelle discipline STEM²¹³.

Le ragazze tra i 18 e i 24 anni che abbandonano precocemente l'istruzione sono in diminuzione rispetto al 2023 (7,1 per cento rispetto al 7,6 per cento dell'anno precedente) e leggermente inferiori rispetto alla media europea che, invece, presenta lo stesso valore dell'anno precedente (7,7 per cento).

²¹³ L'acronimo STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio. Tra le discipline STEM si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 5 – Scienze naturali, matematiche e statistiche, 6 - *Information and Communication Technologies*, 7 – Ingegneria, manifattura e costruzioni.

Nel 2024 le donne tra i 30 e i 34 anni laureate sono il 37,9 per cento, in leggero aumento rispetto al 2023 (+1,6 punti percentuali), ma rimangono ancora distanti dalle coetanee europee (UE - 27), dove in media sono laureate il 50,2 per cento. Divari di genere sfavorevoli alle donne sono ancora riscontrabili nelle discipline scelte nel proprio percorso universitario, pur registrando un lieve aumento delle iscrizioni delle donne ai corsi universitari in discipline STEM (+2,6 punti percentuali rispetto all'anno accademico 2022-2023). Tra le donne che conseguono i dottorati di ricerca, anche nel 2023 quelle dell'area STEM sono in maggioranza (47,5 per cento) rispetto alle discipline umanistiche e sociali (30,8 per cento) e alle altre discipline (21,7 per cento), anche se in lieve diminuzione rispetto al 2022 (-0,2 punti percentuali).

Le giovani donne laureate occupate nel 2024 sono il 75,5 per cento, percentuale inferiore a quella maschile (79,8 per cento) ma in aumento rispetto agli anni precedenti (+3,0 punti percentuali rispetto al 2023). Anche in questo caso i valori rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media le giovani laureate occupate sono l'85,4 per cento (-0,2 punti percentuali rispetto al 2023). Il divario di genere si riduce di 2,5 punti percentuali rispetto a quello del 2023 (pari a 6,8) mentre nel 2024 sono in diminuzione anche le giovani donne "neet", cioè quelle tra i 15 e i 34 anni che non sono né occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione. In Italia sono il 20,6 per cento (-1,2 punti percentuali rispetto al 2023), mentre nei 27 Paesi dell'Unione europea sono, in media, il 14,4 per cento (-0,4 punti percentuali rispetto al 2023).

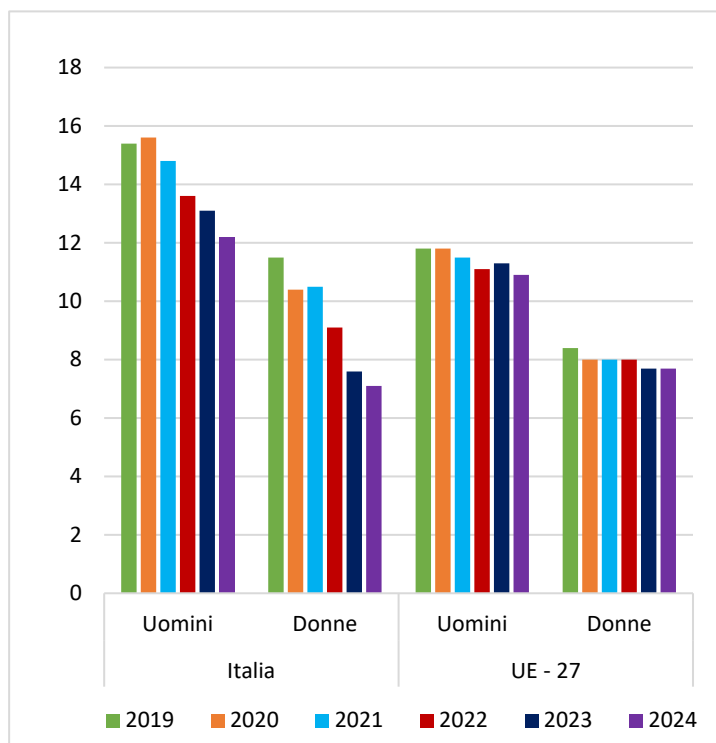
In Italia e in Europa, il numero di ragazze che abbandonano l'istruzione è inferiore rispetto ai ragazzi. In Italia, nel 2024, le percentuali di abbandono scolastico sono state del 7,1 per cento per le ragazze e del 12,2 per cento per i ragazzi.

La scuola italiana si caratterizza per la persistenza del fenomeno della dispersione scolastica, maggiormente diffuso rispetto alla media dei paesi dell'Unione europea e riguardante prevalentemente gli studenti maschi. Dal punto di vista dello sviluppo delle competenze sono ancora presenti divari di genere, anche se in calo. Le studentesse ottengono risultati inferiori nella matematica, nelle scienze e nelle competenze finanziarie, mentre hanno punteggi migliori nella lettura.

In Italia, i ragazzi tra i 18 e i 24 anni che hanno al più la licenza media, che non sono in possesso di qualifiche professionali e che non frequentano né corsi scolastici né attività formative²¹⁴ sono in diminuzione rispetto al 2023 (- 0,5 punti percentuali) pur restando di poco superiori rispetto alla media dei Paesi europei (+1,3 punti percentuali). Sia in Italia che in Europa, il numero di ragazze che abbandonano l'istruzione è inferiore rispetto ai ragazzi: in Italia nel 2024, le ragazze e i ragazzi in questa condizione sono rispettivamente pari al 7,1 per cento e al 12,2 per cento, contro la media europea rispettivamente del 7,7 e del 10,9 per cento. Dal confronto con il 2019, il tasso di abbandono in Italia è diminuito di 4,4 punti percentuali per le ragazze e di 3,2 punti percentuali per i ragazzi. Di contro, le medie europee sono diminuite di 0,7 punti percentuali per le ragazze e di 0,9 punti percentuali per i ragazzi nello stesso periodo (**Figura 1.5.1**).

²¹⁴ L'indicatore "Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione" fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016. Tale indicatore faceva parte anche dell'insieme di indicatori selezionati per il monitoraggio della strategia Europa 2020, che per l'Italia aveva previsto di ridurre la quota di abbandoni scolastici precoci al di sotto del 16 per cento entro il 2020.

Figura 1.5.1 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.



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

Secondo l'indagine OCSE-PISA, aumenta nel 2022 il divario di competenze tra studenti e studentesse quindicenni in matematica e in scienze, mentre si riduce quello in lettura.

Dal 2000, l'OCSE svolge con cadenza triennale l'indagine internazionale PISA²¹⁵ in merito alle competenze degli studenti quindicenni. Si tratta di un'indagine che ha l'obiettivo di misurare le conoscenze e le abilità ritenute essenziali per la piena partecipazione alla vita economica e sociale. I domini principali dell'analisi sono **lettura**, **matematica** e **scienze**, a cui si aggiungono altre aree tematiche a seconda dell'anno di rilevazione. L'indagine attuale relativa al 2022 coinvolge 81 Paesi e mostra un aumento del divario di competenze tra studenti e studentesse in matematica e in scienze e una riduzione in lettura, dove le studentesse ottengono comunque i risultati migliori.

Il primo ambito analizzato dall'indagine PISA riguarda le competenze in **lettura**, con cui si misura la capacità degli studenti di comprendere, utilizzare, valutare, riflettere e impegnarsi con i testi per raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità e partecipare alla società. In tutti i Paesi vi è un divario a favore delle studentesse, divario che è diminuito fino al 2015, per poi aumentare nel 2018 e diminuire nuovamente nel 2022.

Le competenze in **matematica** oggetto della rilevazione riguardano, invece, la capacità degli studenti di formulare, impiegare e interpretare la matematica in diversi contesti, comprendere il ragionamento matematico e l'uso di concetti, procedure, fatti e strumenti matematici per descrivere, spiegare e prevedere i fenomeni.

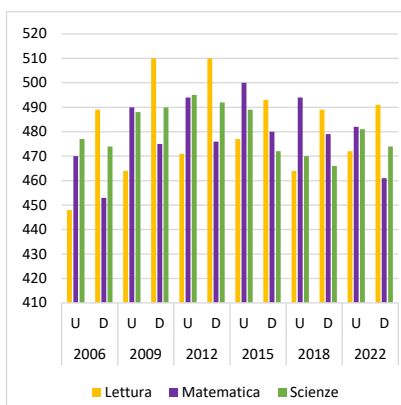
Le competenze in **scienze**, infine, rappresentano la capacità dello studente di impegnarsi sia con questioni scientifiche che con idee di scienza, riuscendo a cimentarsi in un discorso ragionato

²¹⁵ Indagine PISA (Programme for International Student Assessment), Cfr. <https://www.oecd.org/en/about/programmes/pisa/pisa-publications.html>

sulla scienza e la tecnologia, a spiegare i fenomeni in modo scientifico, valutare e progettare indagini scientifiche e interpretare i dati e le prove in modo scientifico.

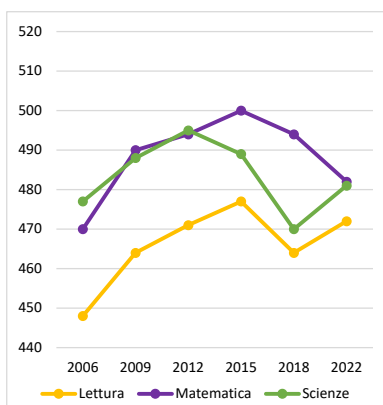
I risultati dell'indagine OCSE-PISA sulle competenze degli studenti quindicenni mostrano come nel 2022 l'Italia abbia ottenuto in **lettura** un punteggio superiore alla media degli altri paesi (482 a fronte di 476 OCSE), mentre resta inferiore il punteggio nelle scienze (477 a fronte di 485 OCSE). È invece calato di circa 15 punti, rispetto alla valutazione PISA 2018, il punteggio in matematica sia per l'Italia sia per la media degli altri paesi (471 Italia e 472 media OCSE). In Italia, al **miglioramento delle competenze nella lettura** è associata, nel 2022, anche una diminuzione del divario di genere a svantaggio dei ragazzi in lettura (da 25 a 19 punti) mentre è aumentato notevolmente lo svantaggio delle ragazze in matematica (da 15 a 21 punti) tornando ai livelli del 2015. Aumenta leggermente anche il divario a svantaggio delle ragazze nelle scienze, da 4 a 7 punti, dopo una forte diminuzione tra il 2015 e il 2018 (**Figure 1.5.2 – 1.5.3 -1.5.4**)²¹⁶.

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



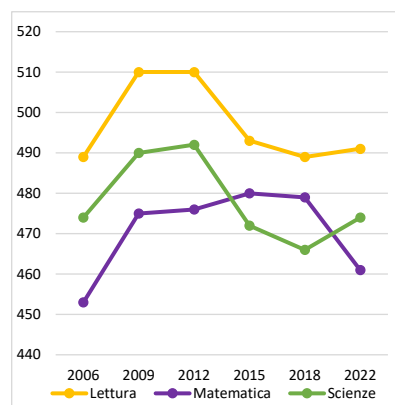
Fonte: OCSE-PISA.

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



Fonte: OCSE-PISA.

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



Fonte: OCSE-PISA.

Le ragazze raggiungono livelli significativamente superiori ai ragazzi in lettura, sebbene le competenze rilevate siano diminuite nel corso degli anni. Diminuiscono i ragazzi e le ragazze al di sotto del livello base e le ragazze che conseguono risultati elevati.

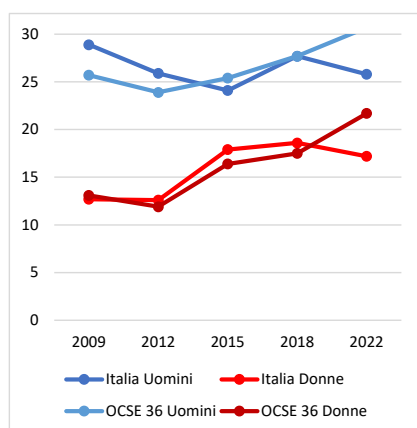
In tutti i paesi, le ragazze ottengono in **lettura** risultati significativamente superiori ai ragazzi – nel 2022 nella misura di circa 24 punti in più nel complesso dell'area OCSE. In Italia, il divario di genere nella lettura è leggermente inferiore ed è diminuito consistentemente nel corso degli anni fino al 2015 (da 41 punti nel 2006 a 16 punti nel 2015), per poi risalire nel 2018 e diminuire ancora nel 2022, registrando un divario di genere di 19 punti a svantaggio dei ragazzi. Quest'andamento è tuttavia dovuto al sostanziale peggioramento delle competenze delle ragazze: per gli studenti, infatti, la situazione è in crescita fino al 2015 (448 punti nel 2006, 477 nel 2015), per poi subire un calo nel 2018 (464 punti) cui segue un nuovo aumento nel 2022 (472), mentre le studentesse hanno ottenuto un punteggio medio in calo nel tempo fino a risalire leggermente nel 2022 (510 nel 2009 e 2012, 493 nel 2015, 489 nel 2018, 491 nel 2022) tornando, nell'ultima rilevazione, quasi al livello del 2015.

²¹⁶ Le figure da 1.5.2 a 1.5.4, citate anche in seguito nel testo, mostrano i punteggi riportati da studenti e studentesse italiani nelle tre discipline considerate (lettura, matematica e scienze). Per un confronto con la media OCSE si veda l'Appendice III contenente le Tavole e schede indicatori su *Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere*.

Lo svantaggio dei ragazzi è ancora più evidente se si considera la quota di coloro che non raggiungono nemmeno il livello minimo di competenza²¹⁷. Nel 2022, assistiamo ad una generale riduzione di ragazze e ragazzi che raggiungono livelli minimi di competenza, dove il 25,8 per cento (27,7 nel 2018) dei ragazzi quindicenni italiani ha difficoltà a confrontarsi con testi sconosciuti di lunghezza e complessità moderata a fronte del 17,2 per cento delle ragazze (18,6 per cento nel 2018). Il confronto con le rilevazioni precedenti mostra che, dopo una flessione tra il 2009 e il 2015 (dal 28,9 per cento al 24,1 per cento), la percentuale dei ragazzi che non raggiunge il livello minimo di competenze registra un incremento nel 2018 e una diminuzione nel 2022. Negli altri paesi considerati nell'indagine, invece, la situazione sembra essere diametralmente opposta, con un incremento dei ragazzi e delle ragazze che non raggiungono il livello base, rispettivamente con una percentuale del 30,7 e del 21,7 per cento (**Figura 1.5.5**).

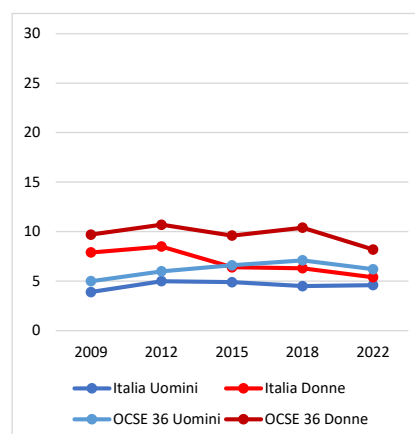
Analizzando i livelli più elevati della scala delle competenze²¹⁸, in Italia solo il 4,6 per cento dei ragazzi e il 5,4 per cento delle ragazze è in grado di comprendere testi lunghi e stabilire distinzioni tra fatti e opinioni. Si nota una flessione delle eccellenze più tra le studentesse (8,5 per cento nel 2012, 6,4 per cento nel 2015, 6,3 per cento nel 2018 e 5,4 nel 2022) che tra gli studenti, per i quali i valori sono rimasti piuttosto stabili nel corso degli anni più recenti (4,9 per cento nel 2015, 4,5 per cento nel 2018 e 4,6 nel 2022), dopo un incremento tra il 2009 e il 2012 (dal 3,9 per cento al 5 per cento). Nei paesi OCSE invece è maggiore la percentuale di ragazzi e ragazze con elevate competenze in lettura, rispettivamente pari a 6,2 per cento e 8,2 per cento, pur con una riduzione rispetto al 2018 di 0,9 per cento per i ragazzi e di 2,2 per cento per le ragazze (**Figura 1.5.6**).

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



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.6 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

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

²¹⁷ Le competenze in lettura misurano la capacità degli studenti di comprendere, utilizzare, valutare, riflettere e impegnarsi con i testi per raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità e partecipare alla società. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in lettura (punteggio inferiore a 407.47) spesso hanno difficoltà a confrontarsi con materiale a loro non familiare di una certa lunghezza e complessità. Di solito, hanno bisogno di essere sollecitati con spunti o istruzioni prima di potersi impegnare con un testo.

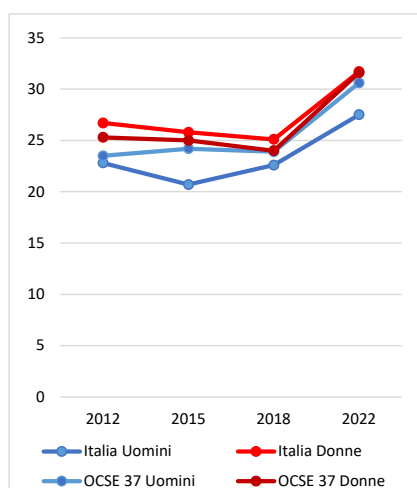
²¹⁸ Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in lettura (punteggio superiore a 625.61) sono in grado di comprendere testi lunghi, di trattare concetti astratti o non intuitivi e di stabilire distinzioni tra fatti e opinioni, sulla base di indicazioni implicite relative al contenuto o alla fonte dell'informazione.

Nei paesi OCSE, la differenza media tra ragazzi e ragazze in **matematica** nel 2022 è pari a 9 punti in favore dei ragazzi, mentre in Italia il divario di genere è di 21 punti, più del doppio rispetto alla media degli altri paesi; inoltre, le competenze matematiche degli studenti, in costante crescita fino al 2015, hanno mostrato un'inversione di tendenza a partire dal 2018, confermata anche per il 2022 (**Figure 1.5.2 – 1.5.3 – 1.5.4**).

La quota di coloro che non raggiungono il livello minimo di competenza²¹⁹ non mostra differenze rilevanti per genere: meno di un terzo del totale delle ragazze (31,7 per cento) e più di un quarto dei ragazzi (27,5 per cento) non è in grado di interpretare e applicare concetti matematici in situazioni base. Rispetto alle rilevazioni precedenti, la condizione delle ragazze è gradualmente migliorata fino al 2018 per poi peggiorare nel 2022. Per i ragazzi invece dopo vari alti e bassi tra il 2012 e il 2018, la percentuale aumenta di 4,2 punti percentuali nel 2022. Gli studenti con basse competenze in matematica sono in misura inferiore rispetto alla media OCSE mentre le studentesse presentano una percentuale analoga (**Figura 1.5.7**).

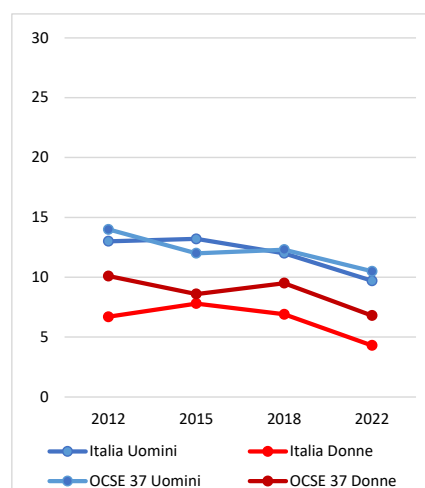
La quota di eccellenze²²⁰ in matematica si riduce rispetto alla precedente rilevazione (9,7 per i ragazzi e 4,3 per le ragazze) e il divario di genere aumenta a 5,4 punti. Il punteggio delle ragazze italiane sembra scostarsi di molto rispetto alla media OCSE (- 2,5 punti percentuali), mentre per i ragazzi il distacco è soltanto di 0,8 punti percentuali (**Figura 1.5.8**).

Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere.
Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere.
Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

²¹⁹ Le competenze in matematica oggetto della rilevazione sono la capacità degli studenti di formulare, impiegare e interpretare la matematica in una varietà di contesti, comprendere il ragionamento matematico e l'uso di concetti, procedure, fatti e strumenti matematici per descrivere, spiegare e prevedere i fenomeni. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in matematica (punteggio inferiore a 420.07 punti) non sono in grado di interpretare e applicare concetti matematici in situazioni che richiedano non più di un'inferenza diretta o di trarre informazioni da diverse fonti, servirsi di elementari algoritmi, formule, procedimenti e convenzioni.

²²⁰ Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in matematica (punteggio uguale o superiore a 606.99 punti) sono in grado di sviluppare e lavorare con modelli per situazioni complesse e servirsene. Sono in grado di selezionare, confrontare e valutare le strategie appropriate per la risoluzione dei problemi complessi, possono lavorare in modo strategico utilizzando ampie e ben sviluppate capacità di pensiero e di ragionamento, appropriate rappresentazioni collegate, caratterizzazioni simboliche e formali e intuizioni relative a queste situazioni.

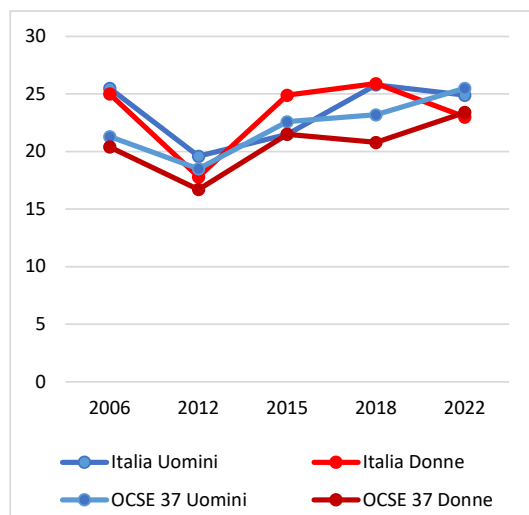
Studenti e studentesse quindicenni hanno competenze simili in scienze, con un divario di genere poco significativo in favore dei ragazzi. Il punteggio è in crescita dal 2006, dopo un peggioramento tra il 2015 e il 2018 soprattutto per gli studenti.

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

La percentuale di ragazzi e ragazze al di sotto del livello minimo di competenze²²¹ in scienze nel 2022 è più elevata per i ragazzi (24,9 per cento dei ragazzi e 23 per cento delle ragazze). Rispetto alla precedente rilevazione, però, la percentuale è diminuita per entrambi i generi, come conseguenza di un miglioramento nello studio della materia (**Figura 1.5.9**).

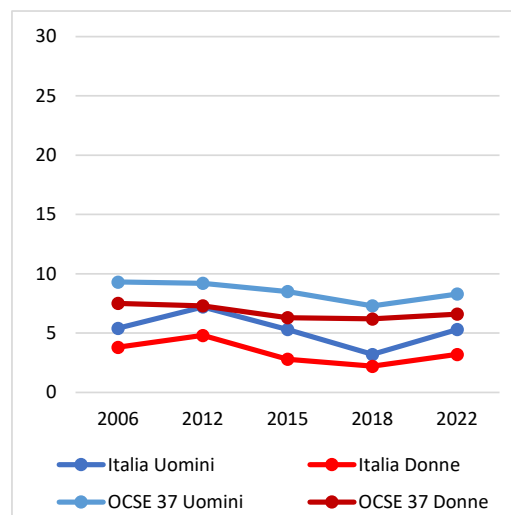
Tra gli studenti che raggiungono livelli elevati di competenza in scienze²²² è superiore la percentuale dei ragazzi rispetto alle ragazze (rispettivamente 5,3 per cento e 3,2 per cento nel 2022) con un divario di genere a vantaggio dei maschi pari a 2,1 punti percentuali (**Figura 1.5.10**).

Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

I dati resi disponibili da OCSE nel 2022 permettono di analizzare anche il fenomeno del bullismo²²³ che incide sul benessere psicologico degli studenti, sulle *performance* accademiche e sul clima

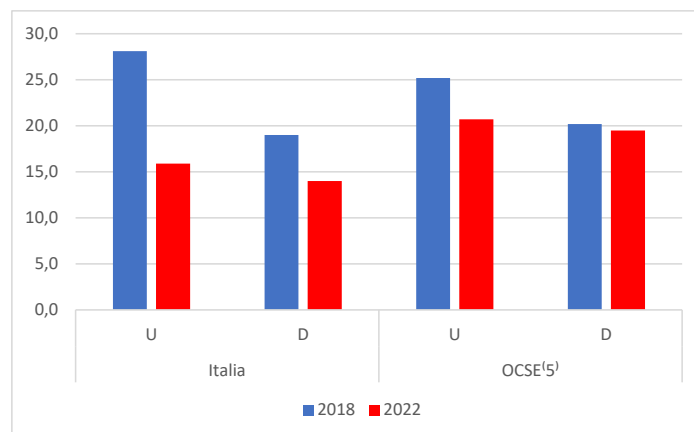
²²¹ Le competenze scientifiche rappresentano la capacità di impegnarsi con le questioni scientifiche e con le idee di scienza, in quanto cittadino che riflette. Una persona scientificamente alfabetizzata è disposta a impegnarsi in un discorso ragionato sulla scienza e la tecnologia; questo richiede le competenze per spiegare i fenomeni in modo scientifico, valutare e progettare indagini scientifiche e interpretare i dati e le prove in modo scientifico. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in scienze (punteggio inferiore a 409.54 punti) sono in grado di utilizzare conoscenze di contenuto semplici o identificare spiegazioni di fenomeni scientifici non complessi. Gli studenti, se aiutati, sono in grado di avviare indagini scientifiche strutturate con non più di due variabili.

²²² Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in scienze (punteggio uguale o superiore a 633.33 punti) possono applicare in modo creativo e autonomo la loro conoscenza della scienza a una grande varietà di situazioni, anche non familiari. Sono in grado di utilizzare idee e concetti scientifici astratti per spiegare fenomeni, eventi e processi complessi che richiedono molteplici nessi causali.

²²³ PISA 2018, 2022 Volume III, "What school life means for students Live's", https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2018-results-volume-iii_acd78851-en.html Caratterizzato da comportamenti aggressivi, intenzionali e ripetuti nel tempo, il bullismo si può manifestare in diverse forme e, secondo i dati, il fenomeno incide più sugli studenti che sulle studentesse.

scolastico complessivo. Le percentuali italiane di ragazzi e ragazze che dichiarano di essere state vittime di bullismo almeno alcune volte al mese, riferite al 2022, sono ben più basse rispetto alla media dei paesi OCSE e pari al 15,9 per cento dei ragazzi, rispetto al 20,7 degli altri paesi e al 14,0 per cento delle ragazze, rispetto al 19,5 per cento della media OCSE. Sia per l'Italia sia per il resto dei paesi, le dichiarazioni di questi episodi sono in netto calo rispetto al 2018 (**Figura 1.5.11**).

Figura 1.5.11 Studenti che hanno riferito di essere stati vittime di bullismo almeno alcune volte al mese. Anni 2018 e 2022.



Fonte: OCSE-PISA.

Le donne italiane laureate tra i 30 e i 34 anni sono in aumento rispetto al 2023, dopo un decremento dal 2020 al 2022, e sono in maggioranza rispetto agli uomini.

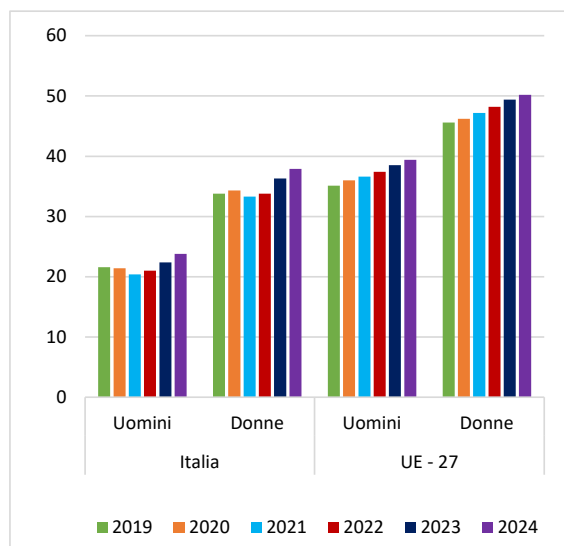
L'università italiana si caratterizza per una maggiore presenza di donne che conseguono almeno il titolo universitario triennale rispetto agli uomini. Sono di meno, però, le iscritte e le laureate alle discipline STEM che possono garantire carriere lavorative più remunerative e di maggiore responsabilità.

In Italia le donne tra i 30 e i 34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale della stessa fascia di età sono il 37,9 per cento nel 2024²²⁴, in aumento rispetto all'anno precedente (36,3 per cento nel 2023) e con una variazione rispetto al 2019 di 4,1 punti percentuali. La corrispondente percentuale di uomini, stessa fascia d'età e titolo universitario, invece, è pari al 23,8 per cento nel 2024 (22,4 per cento nel 2023) con un incremento rispetto al 2019 di 2,2 punti percentuali.

Osservando i valori medi dell'Europa a 27 Stati, le donne europee con un titolo universitario sono di più degli uomini e con percentuali superiori rispetto alle italiane: le donne laureate sono il 50,2 per cento e gli uomini il 39,4 per cento. Anche in Europa i valori sono in aumento nel tempo, con le donne che registrano un +0,8 punti percentuali rispetto al 2023 e un aumento di 4,6 punti percentuali rispetto al 2019; gli uomini laureati, invece, aumentano rispettivamente di 0,9 punti percentuali rispetto all'anno precedente e di 4,3 punti percentuali rispetto al 2019 (**Figura 1.5.12**).

²²⁴ Nella percentuale sono considerate le persone che hanno conseguito almeno un titolo di laurea triennale. Secondo la classificazione internazionale dei livelli di istruzione ISCED (International Standard Classification of Education), si tratta dei livelli dal 5 a 8: Livello 5 – Istruzione terziaria di ciclo breve; Livello 6 – Laurea Triennale; Livello 7 – Laurea Magistrale; Livello 8 – Dottorato. Fonte Eurostat - Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS) - edat_lfse_03. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_03_custom_17245800/default/table?lang=en

Figura 1.5.12 Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale nella stessa fascia d'età, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: EUROSTAT - Educational attainment level and transition from education to work.

Le studentesse universitarie iscritte alle facoltà delle discipline STEM sono ancora poco numerose, seppure in aumento, mentre il numero di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca nella stessa area è pari al 47,5 per cento delle donne dottorate, leggermente in diminuzione rispetto al 2022 (-0,2).

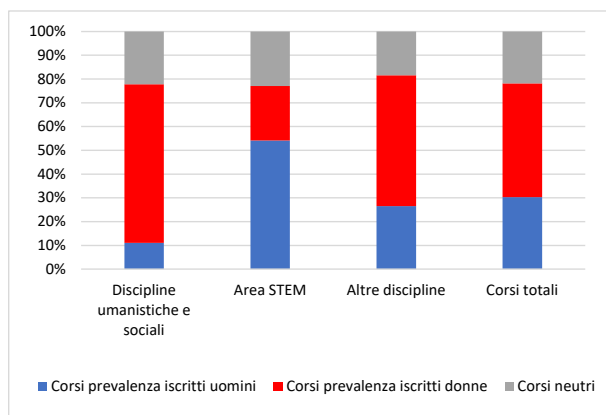
La maggioranza dei corsi di laurea ha una prevalenza di iscritte donne e, in gran parte, sono corsi di laurea relativi alle discipline umanistiche e sociali. Nell'anno accademico 2023-2024 i corsi di laurea con una prevalenza femminile di iscritti sono il 47,9 per cento (in aumento rispetto al 2022-2023 dove si attestavano al 46,2 per cento), mentre quelli con una prevalenza di studenti maschi sono il 30,3 per cento (28,3 per cento nel 2022-2023). Il restante 21,8 per cento dei corsi si può considerare neutrale (25,5 per cento nel 2022-2023). Le studentesse sono nettamente meno numerose nell'area STEM²²⁵ dove il 54,1 per cento dei corsi è a prevalenza maschile e i corsi a prevalenza femminile sono il 22,9 per cento. Le studentesse sono la maggioranza in ambito umanistico e sociale²²⁶ (66,7 per cento) e nelle altre discipline²²⁷ (55,1 per cento). La quota degli studenti per le materie umanistiche e sociali è solo l'11,1 per cento (Figura 1.5.13).

²²⁵ Tra le discipline STEM si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 5 – Scienze naturali, matematiche e statistiche, 6 - Information and Communication Technologies, 7 – Ingegneria, manifattura e costruzioni.

²²⁶ Tra le discipline umanistiche e sociali si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 1 - Istruzione, 2 - Arte e scienze umanistiche, 3 - Scienze sociali, giornalismo e informatica, 4 - Economia, giurisprudenza.

²²⁷ La categoria residuale "altre discipline" considera i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 8 - Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, 9 - Salute e benessere, 10 – Servizi.

Figura 1.5.13 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2023/2024.



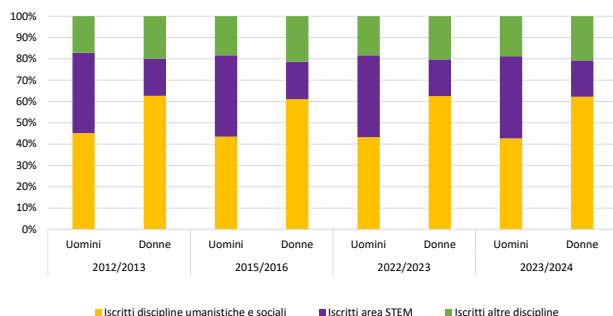
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

Il numero totale delle **donne iscritte alle università italiane** nell'anno accademico 2023/2024 è pari a circa **1,1 milioni** di unità su un totale di oltre 1,9 milioni di iscritti e in aumento rispetto all'anno precedente di circa 36 mila unità. La dinamica di tali iscrizioni ha visto dapprima un importante calo degli iscritti, dal 2012/2013 (anno in cui si iscrissero 1,7 milioni di studenti) al 2015/2016 (1,6 milioni) quando il numero ha, invece, cominciato a risalire. Le **studentesse** rappresentano il **56,7 per cento degli iscritti** totali con una preferenza soprattutto per le **discipline umanistiche e sociali (62,2 per cento delle iscritte)** mentre la quota di studentesse relative all'**area STEM** è del **17,1 per cento** e il residuo **20,7 per cento** è iscritto alle **altre discipline**. Per quanto riguarda gli studenti maschi, la situazione è leggermente più equilibrata: gli iscritti alle discipline umanistiche sono il 42,7 per cento contro il 38,5 per cento degli studenti dell'area STEM, mentre il restante 18,8 per cento è iscritto alle altre discipline. Nel 2023/2024 gli studenti maschi, nell'area STEM, sono quasi il doppio rispetto alle studentesse (circa 327 mila ragazzi contro le 190 mila ragazze), con un divario di genere pari a 136 mila iscritti. Rispetto all'anno precedente, quest'ultimo è aumentato di circa quattro mila unità confermando, comunque, l'andamento degli ultimi anni che ha visto la differenza tra gli iscritti uomini e le iscritte donne nell'area STEM aumentare costantemente. Nel 2012/2013 il divario di genere ha registrato il valore minimo del periodo 2012-2024, pari a 109 mila iscritti, e con questo ultimo anno (2023/2024) è salito di circa 27 mila unità. La causa è dovuta al maggior aumento degli iscritti uomini (circa 47 mila unità in più tra il 2023/2024 e il 2012/2013) rispetto alle donne (circa 20 mila iscritte in più rispetto al 2012/2013). La situazione è inversa per quanto riguarda il **totale degli iscritti** considerando **tutte le discipline**, con il 56,7 per cento di studentesse contro il 43,3 per cento di studenti (circa 850 mila) e un divario di genere in aumento rispetto all'anno precedente di circa 15 mila unità (**Figura 1.5.14**).

Le caratteristiche sopra descritte si riflettono anche nei risultati che riguardano i laureati, il cui ultimo dato disponibile è il 2023²²⁸. **Le studentesse che completano il percorso universitario sono più degli uomini.** Nel 2023 si sono laureate circa 225 mila studentesse e 167 mila studenti. Le donne che completano il percorso universitario sono più degli uomini sia nelle discipline umanistiche e sociali (dove sono più di 145 mila contro i circa 76 mila dei ragazzi), sia nel gruppo delle altre materie (oltre 40 mila le laureate e 28 mila i laureati), come ad esempio quelle afferenti alla Medicina. **Nell'area STEM avviene l'opposto.** In questo ambito sono solo 40 mila le laureate, mentre i laureati sono oltre 62 mila. L'ambito in cui le donne si laureano maggiormente è quello umanistico-sociale. Infatti, il 64,4 per cento delle laureate proviene da questo tipo di percorso, mentre solo il 17,8 per cento delle laureate appartiene all'area STEM (**Figura 1.5.15**).

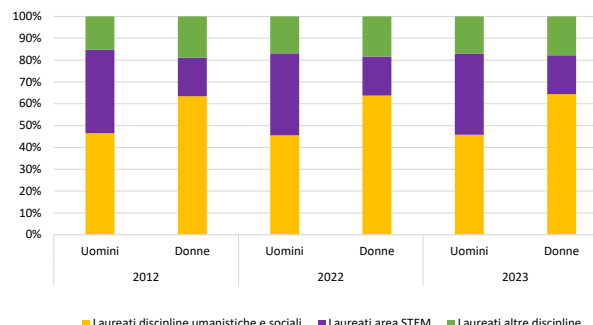
²²⁸ Le elaborazioni MUR 2023 fanno riferimento all'anno accademico 2023/2024.

Figura 1.5.14 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2022/2023 e 2023/2024.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

Figura 1.5.15 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2022 e 2023.



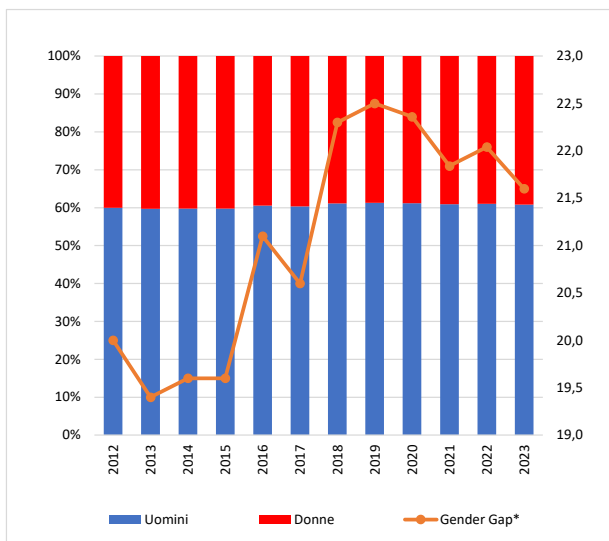
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

In generale, la situazione dei laureati non ha subito rilevanti modifiche rispetto agli anni precedenti. Il numero dei laureati maschi è cresciuto costantemente, passando da 124 mila nel 2012 a 167 mila nel 2023. Dal 2016, la quota delle donne laureate è rimasta costante fino a registrare 225 mila unità nel 2023.

Le lauree nell'area STEM hanno un'importanza particolare, perché laurearsi in queste materie influenza il percorso professionale, permettendo di accedere a professioni con remunerazioni più alte; di conseguenza, il divario di genere in questo ambito ha effetto diretto sul divario salariale tra donne e uomini. Nel 2023, solo **il 39,2 per cento dei laureati nelle discipline dell'area STEM sono studentesse**, con un divario di genere che è aumentato quasi costantemente nel tempo fino al 2019 per poi cominciare a ridursi negli anni successivi. Nel 2023 la differenza è pari a 21,6 punti percentuali, mentre nel 2020 era pari a 22,4 punti percentuali, con una riduzione di 0,8 punti percentuali (**Figura 1.5.16**).

Il divario di genere continua a essere ben visibile anche rapportando il numero dei laureati nell'area STEM al totale della popolazione residente tra i 20 e i 29 anni. Il **divario** è pari a **3,7 punti percentuali** nel 2023 (aumentato di 0,1 punti percentuali rispetto al 2022), ed è cresciuto negli anni, considerando che nel 2012 era pari a 2,5 punti. Ciò è dovuto soprattutto a una crescita del numero delle laureate molto più lenta rispetto a quella dei colleghi maschi. Infatti, le laureate nell'area STEM sono passate dal 4,9 per cento della popolazione di riferimento nel 2012 al 6,7 nel 2023, mentre i laureati erano già a 7,4 per cento nel 2012 e sono arrivati al 10,4 nel 2023 (**Figura 1.5.17**).

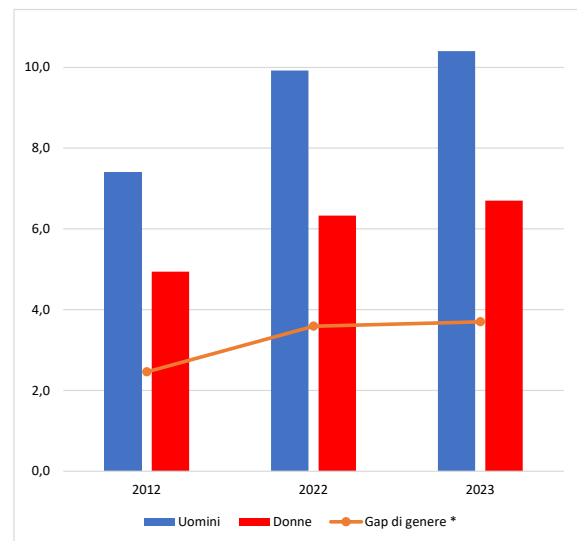
Figura 1.5.16 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2012– 2023.



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

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

Figura 1.5.17 Laureati nell'area STEM su 1.000 residenti di età compresa tra 20-29 anni, per genere. Anni 2012, 2022 e 2023.

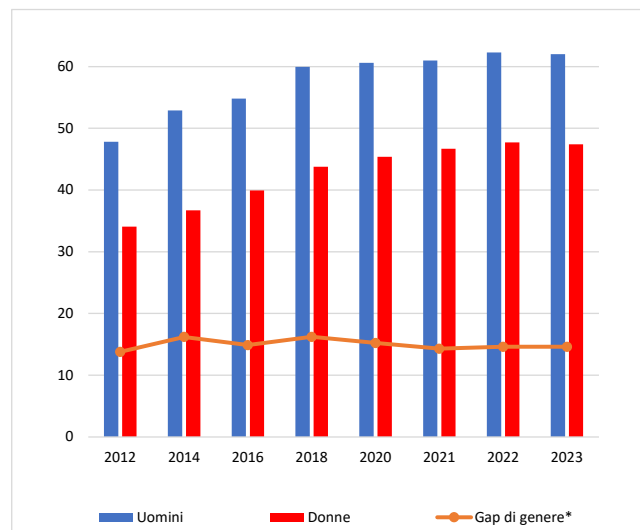


(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

Nel 2023, la maggior parte dei **dottori di ricerca** si colloca nell'area STEM, sia per le donne (47,5 per cento) sia per gli uomini (62,0 per cento). I valori sono in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (-0,2 punti per le donne e -0,3 punti per gli uomini), con un divario di genere pressoché invariato pari al 14,5 per cento nel 2023 rispetto ai 14,6 punti del 2022 (**Figura 1.5.18**).

Figura 1.5.18 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2012 – 2023.



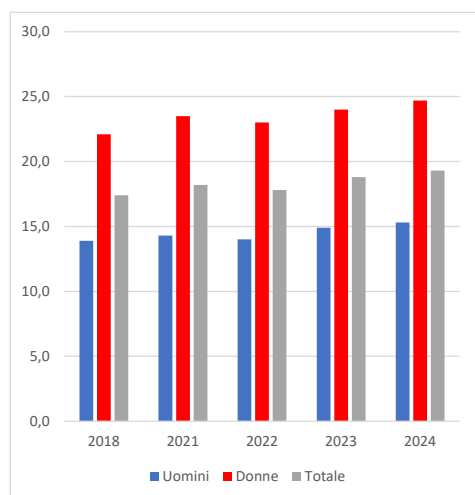
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

Dal 2018, l'**occupazione delle persone laureate in materie tecnico-scientifiche**²²⁹ è in costante crescita. Nel 2024, il 19,3 per cento degli occupati ha un'istruzione in aree STEM, rispetto al 17,4 per cento del 2018: in particolare, le donne sono pari al 24,7 per cento degli occupati contro il 15,3 per cento degli uomini. Il divario di genere a vantaggio delle donne (+9,4 punti percentuali nel 2024) è in aumento dal 2018 con una lieve flessione nel 2021 (**Figura 1.5.19**).

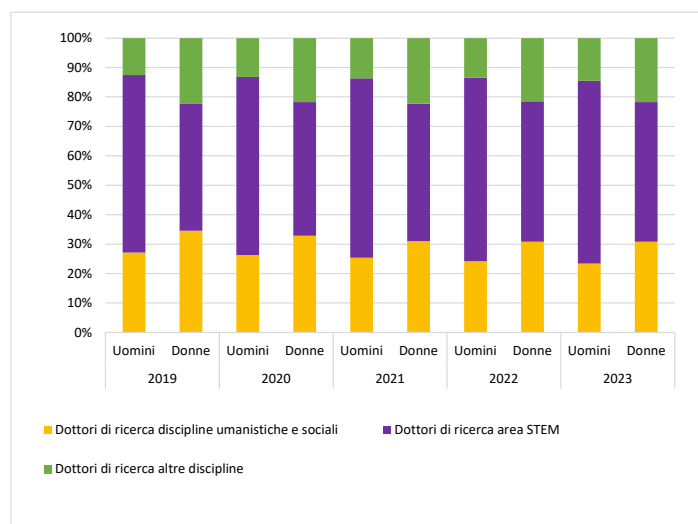
In ambito umanistico e sociale, nel 2023, rispetto all'anno precedente, la quota delle donne con il titolo di dottorato è rimasta pressoché invariata: attualmente sono il 30,8 per cento, come nel 2022. Nel 2023 sono leggermente aumentate rispetto al 2022 le dottorate nelle altre discipline, registrando il 21,7 per cento (+0,3 punti percentuali). Per quanto riguarda l'andamento degli uomini con lo stesso titolo, diminuiscono per le discipline umanistiche (nel 2023 sono il 23,4 per cento del totale contro il 24,2 per cento registrato nel 2022), mentre per le altre discipline nel 2023 sono il 14,5 per cento, in aumento rispetto al 13,5 per cento del 2022 (+1,0 punto percentuale) (**Figura 1.5.20**).

Figura 1.5.19 Percentuale di occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche sul totale degli occupati (Lavoratori della conoscenza). Anni 2018, 2021, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: ISTAT, Rilevazioni sulle forze lavoro.

Figura 1.5.20 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MUR.

Le giovani donne laureate occupate nel 2024 sono il 75,5 per cento, in aumento rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere diminuisce di 2,5 punti percentuali attestandosi nel 2024 al 4,3 per cento dopo aver registrato un aumento nel 2023 (6,8 rispetto a 5,3 per cento nel 2021 e 2022). Il tasso di occupazione delle donne con un titolo di istruzione secondario è in aumento rispetto al 2023.

Il passaggio al mercato del lavoro evidenzia le difficoltà dell'accesso delle donne al lavoro nonostante i titoli di studio acquisiti. Sia le donne laureate che quelle con un titolo di istruzione secondario sono occupate di meno rispetto agli uomini. Le giovani donne "neet" in Italia sono in diminuzione nel 2024 e poco di più rispetto agli uomini.

Nel 2024, il tasso di occupazione dei giovani laureati o che hanno conseguito un dottorato, in Italia, è del 77,3 per cento, in aumento rispetto al 2023, ma con uno svantaggio per le donne (75,5 per cento contro il 79,8 per cento dei giovani occupati maschili). Va notato che rispetto all'anno

²²⁹ L'indicatore BES "Lavoratori della conoscenza" misura la percentuale di occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche sul totale degli occupati.

precedente il divario è diminuito e pari al 4,3 per cento. Rispetto al 2019 entrambi i valori sono più alti di 12,2 punti percentuali per le donne e di 12,5 punti percentuali per gli uomini.

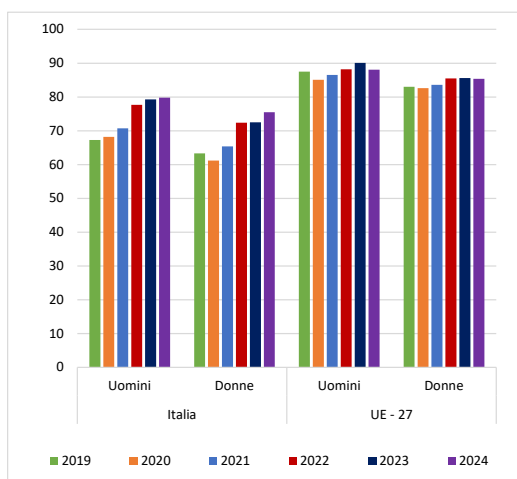
Tra i 27 Paesi dell'Unione europea il tasso di occupazione dei giovani laureati tra i 20 e i 34 anni è in media più alto dei valori italiani. Nel 2024, il tasso di occupazione delle donne è dell'85,4 per cento e quello degli uomini dell'88,1 per cento. Rispetto all'anno precedente, i valori mostrano una leggera riduzione per le donne (-0,2 punti percentuali) e per gli uomini (-2,0 punti percentuali). Secondo la media europea, il divario di genere è diminuito nel tempo, raggiungendo nel 2020 il suo minimo storico pari a 2,5 punti percentuali (**Figura 1.5.21**).

In Italia, per l'anno 2024 il tasso di occupazione dei giovani con un titolo di istruzione secondario, post-secondario ma non terziario che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni è del 55,2 per cento per le donne e del 64,3 per cento per gli uomini. Tali valori sono in aumento rispetto all'anno precedente (nel 2023: 53,6 per cento per le donne e 64,2 per cento per gli uomini).

Il divario di genere, nell'ultimo anno, si è ridotto di 1,5 punti percentuali rispetto al 10,6 del 2023 (nel 2019 era di 12,9 punti percentuali); riduzione dovuta ad un maggiore aumento dell'occupazione femminile (+1,6 punti percentuali) a fronte di un lieve incremento di quella maschile (+0,1 punti percentuali).

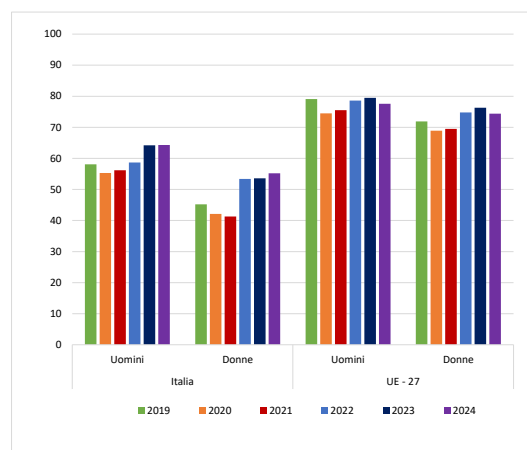
Osservando la media europea, il tasso di occupazione con un titolo di istruzione secondario o post-secondario è sempre favorevole agli uomini, così come per l'Italia. Nel 2024, i valori di 74,4 per cento per le donne e di 77,6 per gli uomini sono più bassi rispetto al 2023 di quasi due punti percentuali (1,9 per entrambi). Rispetto all'Italia, i valori medi europei, nel 2024, sono più alti di 13,3 punti percentuali per gli uomini e di 19,2 punti percentuali per le donne. La differenza rispetto al 2019 evidenzia un incremento per i tassi italiani, come per quelli europei, ad eccezione degli uomini per cui si registra una riduzione di 1,5 punti percentuali rispetto al 2019. Il divario di genere europeo, nel 2024, è di 3,2 punti percentuali, più basso di 5,9 punti percentuali rispetto a quello italiano, pari a 9,1 punti percentuali (**Figura 1.5.22**).

Figura 1.5.21 Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.



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

Figura 1.5.22 Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario e post-secondario ma non terziario (*) che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.

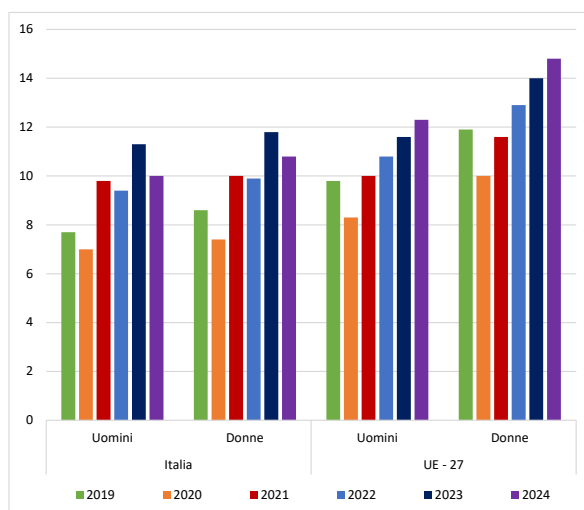


(*) Diploma di maturità o corsi pre-universitari o brevi corsi professionali.

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

Per quanto riguarda la partecipazione alla formazione continua delle persone di età comprese tra i venticinque e i sessantaquattro anni, non vi sono differenze evidenti. Nel 2024, la partecipazione delle donne e degli uomini italiani a queste attività è simile e pari rispettivamente al 10,8 per cento e al 10,0 per cento. In Europa, invece, la differenza è maggiore: le donne che hanno partecipato ad attività formative erano il 14,8 per cento contro il 12,3 per cento degli uomini. I valori sono leggermente aumentati per l'Europa rispetto al 2023 mentre si riducono quelli relativi all'Italia (**Figura 1.5.23**).

Figura 1.5.23 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.

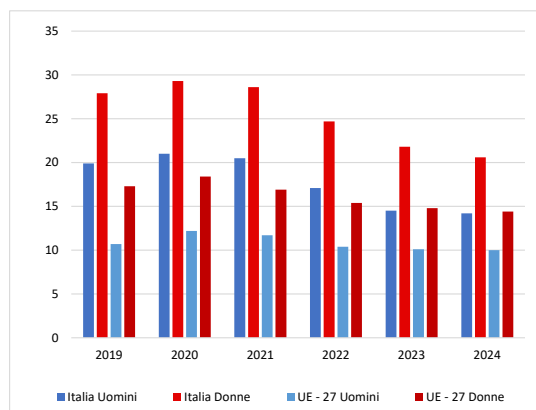


Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro, EUROSTAT – European Labour Force Survey.

Le giovani donne “neet” in Italia sono in diminuzione nel 2024, in linea con il 2023, dopo un biennio (2020-2021) di aumento. Rimangono i divari di genere e le differenze con gli altri paesi europei dove, in media, il fenomeno è meno diffuso.

In Italia, la percentuale complessiva di giovani tra i 15 e i 34 anni non occupati né inseriti in percorsi di formazione e istruzione (cd. “neet”: *Not in Education, Employment or Training*) è più alta nelle ragazze. Nel 2024, la quota delle ragazze è del 20,6 per cento, mentre quella dei ragazzi raggiunge il 14,2 per cento, in diminuzione rispetto all'anno precedente, dove le quote erano rispettivamente pari a 21,8 e 14,5 per cento. Nel contesto europeo, pur in presenza di una minore diffusione del fenomeno dei “neet” rispetto all'Italia, il divario tra le donne e gli uomini è di simile misura. Nel 2024, tra i 27 Paesi dell'Unione europea, le ragazze in questa condizione sono il 14,4 per cento e i ragazzi sono il 10,0 per cento, pressoché invariati rispetto all'anno precedente. Nel 2023 le giovani donne non occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione erano il 14,8 per cento (+ 0,4 punti percentuali), gli uomini il 10,1 per cento (+0,1 punto percentuale). Nei 27 Paesi europei considerati, la percentuale di ragazze “neet” con i valori più bassi è quella del 2024 (14,4 per cento), come anche per i ragazzi, per i quali l'andamento è simile a quello italiano, con il valore più basso (10,0 per cento) registrato nel 2024 (**Figura 1.5.24**).

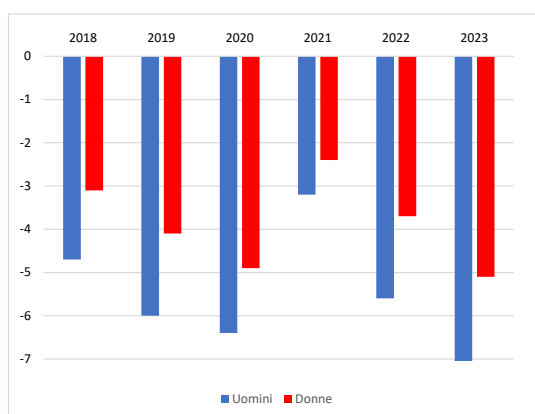
Figura 1.5.24 Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.



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

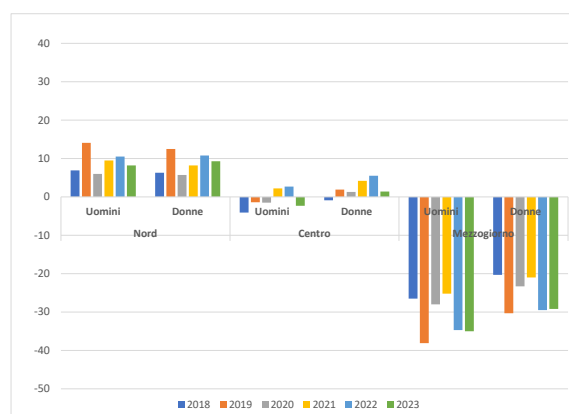
L'indicatore BES **"Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)"**²³⁰ rappresenta il tasso di migrazione dei giovani italiani tra l'Italia ed estero, con titolo di studio terziario e di età compresa tra i 25 e i 39 anni; i valori del tasso negativi indicano un'emigrazione maggiore rispetto al ritorno in Italia. Il dato ha subito delle oscillazioni nel corso degli anni, con un peggioramento nell'ultimo biennio rispetto al 2021. Per le donne italiane laureate, il tasso nel 2023 è stato di -5,1 per mille, mentre nel 2022 era di -3,7 per mille e nel 2012 di -1,7 per mille. Sono gli uomini, tuttavia, ad avere una migrazione più intensa verso l'estero: nel 2023, infatti, il tasso è stato di -7,8 per mille con un aumento di -2,2 punti percentuali dall'anno precedente (**Figura 1.5.25**). Le regioni del Mezzogiorno hanno un tasso molto più alto che nel resto d'Italia. Le donne con titolo di studio terziario presentano un tasso di -29,2 per mille contro l'1,4 per mille al Centro e il 9,3 per mille al Nord. Le cifre sono leggermente più consistenti per gli uomini (-35,0 per mille nel Mezzogiorno, -2,7 per mille al Centro e 8,2 per mille al Nord) (**Figura 1.5.26**).

Figura 1.5.25 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni), per genere. Anni 2018-2023.



Fonte: ISTAT, *Iscrizioni e cancellazioni per trasferimento di residenza e Censimento permanente della popolazione*.

Figura 1.5.26 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni), per area geografica. Anni 2018-2023.



Fonte: ISTAT, *Iscrizioni e cancellazioni per trasferimento di residenza e Censimento permanente della popolazione*.

²³⁰ L'indicatore rappresenta il tasso di migrazione degli italiani (25-39 anni) con titolo di studio terziario. È calcolato come rapporto tra il saldo migratorio (differenza tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza) e i residenti con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato) della stessa classe di età. I valori per l'Italia comprendono solo i movimenti da/per l'estero, per i valori ripartizionali si considerano anche i movimenti inter-ripartizionali, per i valori regionali si considerano anche i movimenti interregionali.

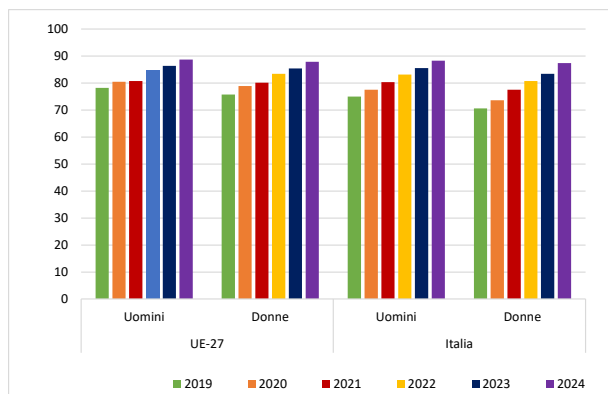
Le donne che nel 2024 accedono quotidianamente a internet e che utilizzano il personal computer sono in aumento, pur se di poco inferiori rispetto agli uomini.

L'accesso a *internet* ha avuto una diffusione di massa negli ultimi diciotto anni e interessa ormai più di tre quarti della popolazione. Nel 2024 l'accesso giornaliero a *internet*²³¹, tra la popolazione 16-74 anni, risulta inferiore per le donne (86,5 per cento) rispetto agli uomini (88,3 per cento); tali valori sono, tuttavia, in costante aumento. Rispetto all'anno 2023, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati in media di 2,9 punti percentuali, mentre rispetto al 2019 l'aumento è stato di 15,9 punti percentuali per le donne e di 13,3 punti percentuali per gli uomini.

In Europa, l'andamento è stato identico, anche se con percentuali leggermente più alte (87,9 per cento delle donne e 88,7 per cento degli uomini) e in aumento rispetto al 2023 di 2,5 punti percentuali per le donne e di 2,4 per gli uomini. Rispetto al 2019, l'aumento è stato elevato (come in Italia): le donne europee che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentate di 12,2 punti percentuali, mentre gli uomini di 10,5 punti percentuali (**Figura 1.5.27**).

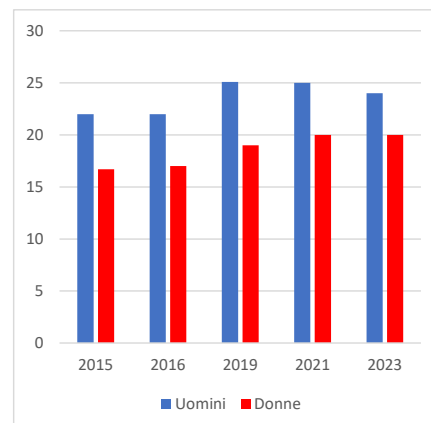
Nel 2023, il 20 per cento delle donne italiane dichiara di essere in possesso di competenze digitali elevate²³², percentuale che si mantiene stabile rispetto al 2021; per gli uomini, invece, la percentuale è più elevata e pari al 24 per cento, con una riduzione rispetto al 2021 (25 per cento). Complessivamente, la popolazione italiana in possesso di competenze digitali elevate è pari al 22 per cento. (**Figura 1.5.28**)

Figura 1.5.27 Percentuale di persone che usano Internet tutti i giorni, per genere. Anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.5.28 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016, 2019, 2021 e 2023.



Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Un altro aspetto rilevante da considerare nel contesto dei divari di genere nella formazione e nell'istruzione è la conoscenza delle **lingue straniere**²³³. Le competenze linguistiche rappresentano un elemento cruciale per l'integrazione nel mercato del lavoro globale e per la crescita personale. In Italia, le percentuali di uomini e donne che **non parlano alcuna lingua**, oltre a quella madre sono

²³¹ L'indicatore vuole analizzare l'accesso giornaliero a internet tra la popolazione 16-74 anni. Lo sviluppo della società dell'informazione è considerato fondamentale per soddisfare le esigenze della società e dell'economia dell'Ue. L'ICT influenza la vita quotidiana degli individui ed è diventata sempre più diffusa in termini di accessibilità e costi.

²³² Persone di 16-74 anni che hanno competenze avanzate per tutti e 4 i domini individuati dal "Digital competence framework". I domini considerati sono informazione, comunicazione, creazione di contenuti, *problem solving*. Per ogni dominio sono state selezionate un numero di attività (da 4 a 7). Per ogni dominio viene attribuito un livello di competenza a seconda del numero di attività svolte: 0 = nessuna competenza; 1 = livello base;

2 = livello sopra base. Hanno quindi competenze avanzate le persone di 16-74 anni che per tutti i domini hanno livello 2

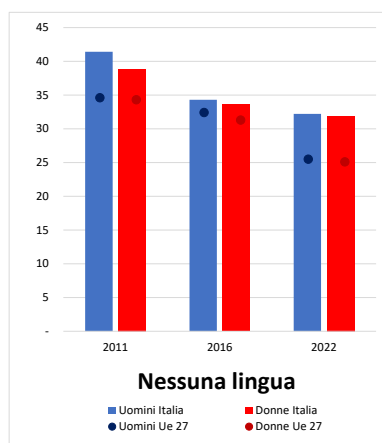
²³³ Eurostat: Percentuale di persone di 25-64 anni che parlano lingue straniere.

di poco superiori rispetto al resto dei paesi dell'Unione europea. Nel 2022, il 32,2 per cento degli uomini in Italia non parla alcuna lingua straniera, rispetto alla media europea del 25,5 per cento. Per le donne la situazione è simile, con una percentuale superiore alla media europea (31,9 per cento contro 25,1 per cento). Tuttavia, dal 2011 al 2022, i valori per le donne e per gli uomini in Italia sono diminuiti, passando rispettivamente dal 38,9 per cento al 31,9 per cento per le donne e dal 41,4 per cento al 32,2 per cento per gli uomini (**Figura 1.5.29 a**).

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

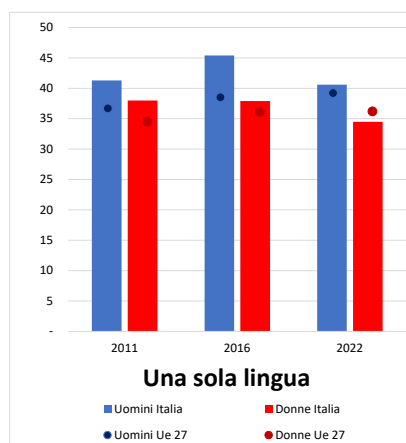
Il confronto risulta evidentemente a sfavore dell'Italia quando si richiede la percentuale di persone che parlano **due o più lingue straniere**. I valori italiani sono nettamente al di sotto delle medie europee. Nel 2022, la percentuale di uomini italiani che parlano due o più lingue straniere è del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

Figura 1.5.29 a) Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che non parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.



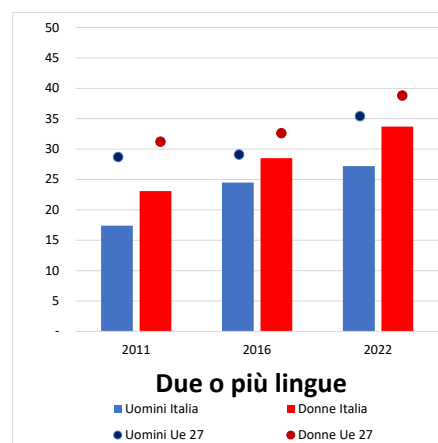
Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.29 b) Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano una sola lingua oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.



Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.29 c) Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano due o più lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.



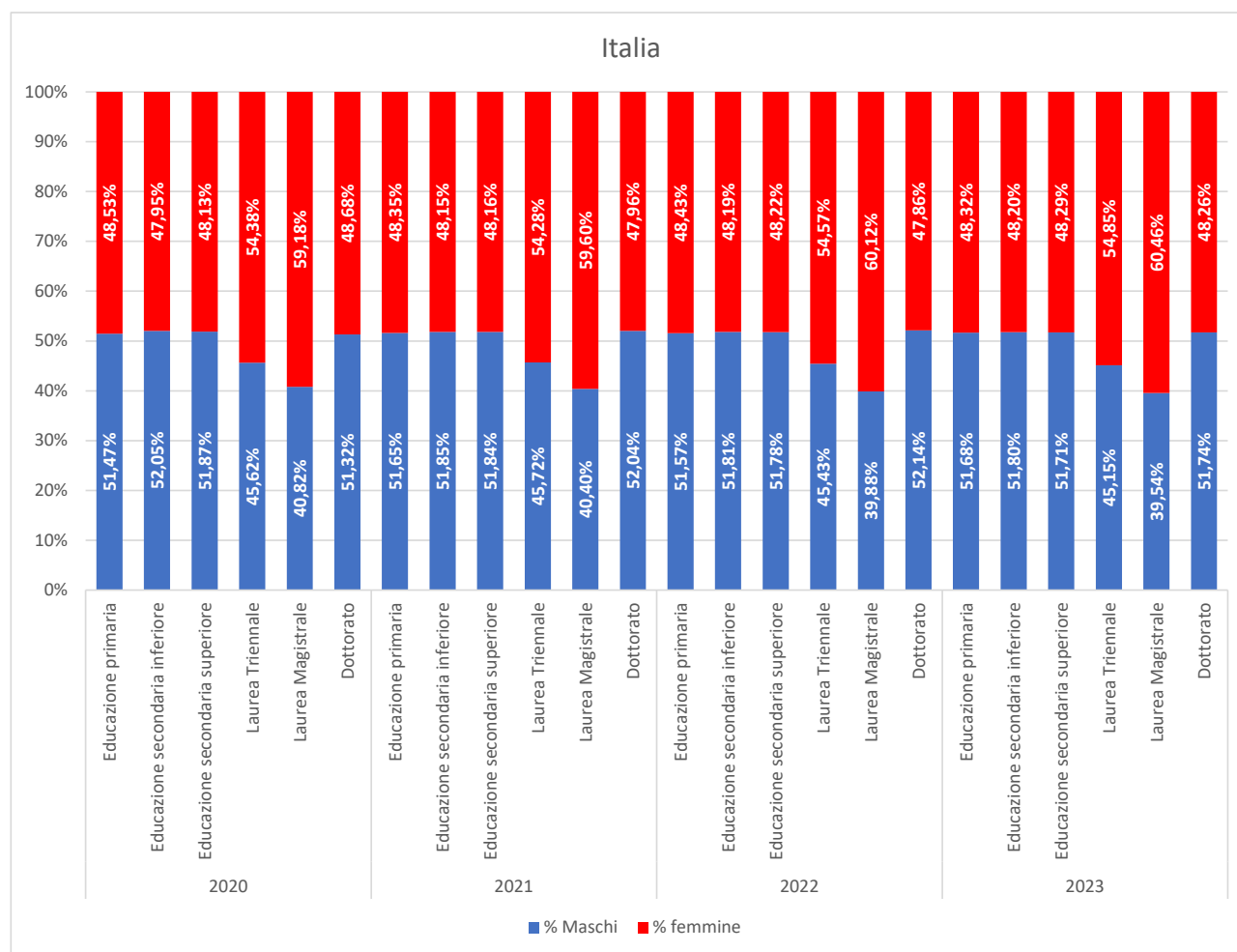
Fonte: EUROSTAT.

Per quanto riguarda i **livelli di istruzione**²³⁴ nella **scuola primaria e secondaria** negli anni 2020, 2021, 2022 e 2023 la differenza per genere in Italia e nella UE è piuttosto simile. Nel 2023, ultimo anno disponibile per il confronto internazionale, la differenza percentuale, per titolo di studio raggiunto tra gli studenti e le studentesse, varia dal 3,4 al 3,6 per cento a vantaggio degli studenti di

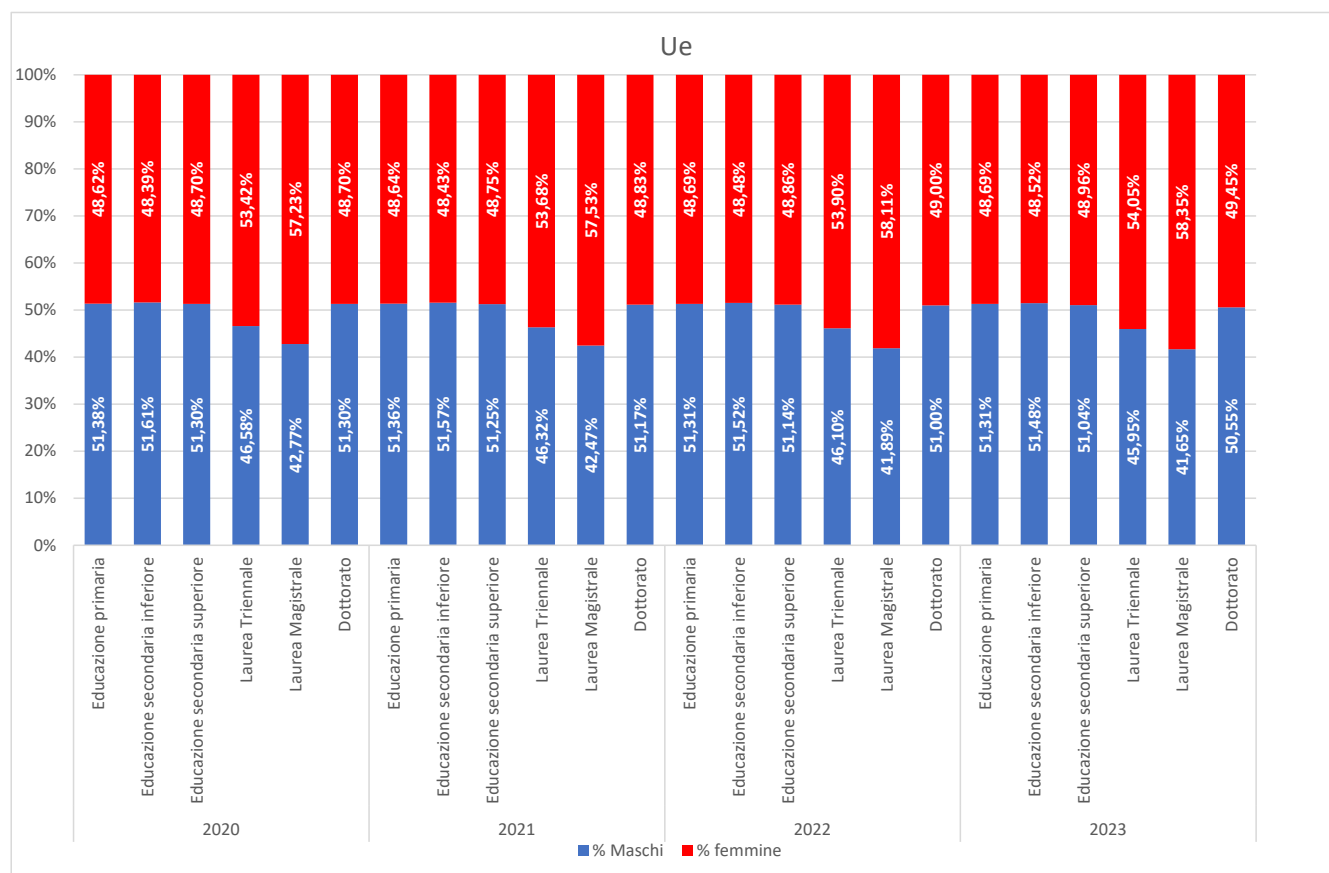
²³⁴ Eurostat, Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, sesso, tipo di istituzione e intensità di partecipazione.

genere maschile. In Europa l'andamento è analogo ma evidenzia *gap* di genere leggermente inferiori rispetto all'Italia (tra il 2,1 e il 3,0 per cento sempre a vantaggio degli studenti). Sia in Italia sia in Europa l'andamento della **formazione accademica universitaria** è opposto rispetto all'istruzione primaria e secondaria, evidenziando per i quattro anni un *gap* di genere a vantaggio delle ragazze. Nel 2023 in Italia tale *gap* è di 9,7 per cento per la laurea triennale e 20,9 per cento per la laurea magistrale mentre in Europa è di 8,1 per cento per la laurea triennale e 16,7 per la laurea magistrale. Per il livello di istruzione corrispondente al **dottorato**, sono gli studenti di genere maschile ad essere più numerosi, sia in Italia sia in Europa, e i divari di genere sono rimasti costanti nel corso degli ultimi quattro anni, con valori che vanno dall'1,1 per cento (ultimo dato in Europa) al 4,3 per cento del 2022 in Italia (**Figura 1.5.30 a**), (**Figura 1.5.30 b**)).

Figura 1.5.30 a) Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia. Anno 2020, 2021, 2022 e 2023.



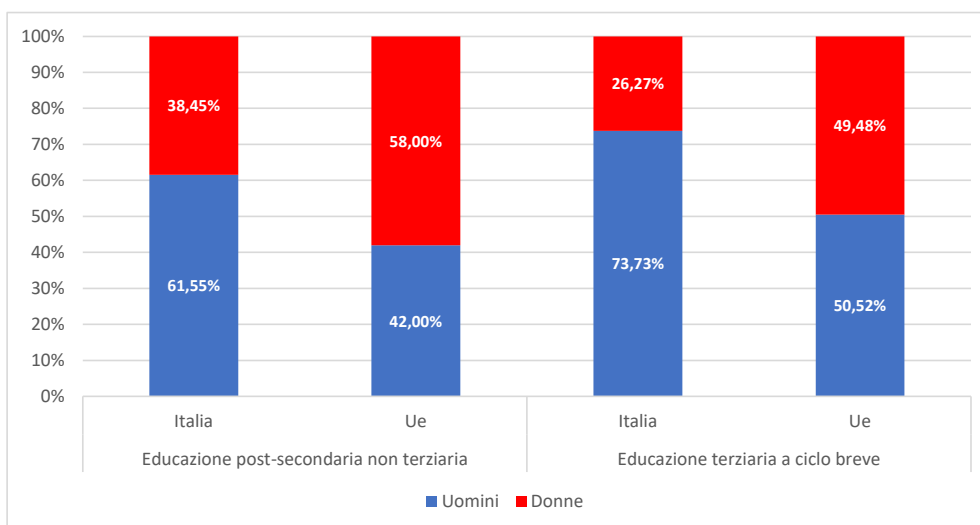
Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.30 b) Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Unione Europea. Anno 2020, 2021, 2022 e 2023.

Fonte: EUROSTAT.

Le percentuali di genere per i livelli di “Istruzione post-secondaria non terziaria” e “Istruzione terziaria a ciclo breve” sono rappresentate separatamente nella **Figura 1.5.30 c)**, avendo un andamento più articolato rispetto ai livelli precedentemente illustrati. I dati evidenziano sia maggiori differenze di genere che differenze tra la situazione italiana e quella europea. In Italia, il livello di “istruzione post-secondaria non terziaria” presenta un elevato *gap* a favore dei ragazzi (23,1 per cento)²³⁵, mentre nel resto d'Europa la situazione è inversa con una netta prevalenza di ragazze (*gap* del 16,0 per cento). Anche per quanto riguarda “l'educazione terziaria a ciclo breve”, si riscontra in Italia un importante *gap* a favore dei ragazzi (47,5 per cento), mentre a livello europeo il *gap* di genere è quasi inesistente (1,0 per cento).

²³⁵ Questo è dovuto soprattutto alla presenza di corsi di istruzione e formazione tecnica superiore classificati nel livello, che formano figure professionali con competenze tecniche e tecnologiche per rispondere alle esigenze delle imprese.

Figura 1.5.30 c) Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia e Unione Europea. Anno 2023.

Fonte: EUROSTAT.

Le differenze tra sistemi educativi nei vari Paesi possono derivare dalle diverse interpretazioni e categorizzazioni dell'istruzione post-secondaria e terziaria a ciclo breve, che variano per enti promotori, programmi, riconoscimenti e struttura; in alcuni Paesi l'iscrizione a una scuola post-secondaria non terziaria è propedeutica all'università, mentre in altri è un livello meno rilevante e opzionale per acquisire competenze direttamente spendibili nel mercato del lavoro.

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

Nel 2024 si consolidano alcuni dei traguardi già raggiunti dalle donne nella partecipazione ai processi decisionali in ambito pubblico; a livello europeo²³⁶ migliorano infatti gli indicatori relativi al dominio del potere con progressi evidenti soprattutto in quello decisionale economico e in quello politico²³⁷.

Per quanto riguarda l'Italia, la presenza femminile tra i seggi assegnati nel Parlamento europeo è del 32,9 per cento, mentre nel Parlamento nazionale raggiunge il 32,7 per cento alla Camera dei deputati e poco più del 36,1 per cento al Senato della Repubblica.

Per quanto riguarda le quote di genere, a quattordici anni dall'introduzione della norma, il numero delle donne nei Consigli di amministrazione (Cda) delle società quotate e controllate continua a crescere ed arriva al 44,6 per cento, superando la media europea a 27 Paesi, ferma al 34,7 per cento.

Nel 2024 le donne che ricoprono il ruolo di amministratore delegato rappresentano il 2,9 per cento delle più grandi società quotate nella Borsa Italiana contro la media europea dell'8,5 per cento;

²³⁶ La media europea riportata nel paragrafo fa riferimento ai 27 Paesi facenti parte dell'Unione a seguito dell'uscita del Regno Unito avvenuta il 31 gennaio 2020.

²³⁷ Nel 2024 il livello di parità di genere raggiunto nel dominio del potere, così come misurato dall'indice sull'uguaglianza di genere predisposto dall'EIGE, è complessivamente pari a 66,5 punti, maggiore di 3,8 punti rispetto all'anno precedente e posiziona l'Italia all'undicesimo posto tra i Paesi europei. I miglioramenti più consistenti si sono avuti nel sottodominio del processo decisionale economico (+6,6 punti), seguito da quello sociale (+6,0 punti). Dal 2013 il punteggio dell'Italia che ha registrato i miglioramenti più netti è proprio quello dell'area del potere economico (+62,6 punti). Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/compare-countries/power/bar>. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 1.1 Divari relativi all'economia e alla società.

le dirigenti raggiungono invece il 17,0 per cento, percentuale inferiore al 23,3 per cento registrato a livello europeo.

L'obiettivo verso il pieno raggiungimento delle pari opportunità di *leadership* a ogni livello decisionale nella vita politica, economica e pubblica, sancito dal *target* 5.5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, appare quindi ancora lontano.

Per quanto riguarda l'Italia, nella sfera del potere economico, la presenza delle donne all'interno degli organi decisionali e di vigilanza delle società quotate e delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni non quotate è cresciuta in maniera repentina a seguito dell'entrata in vigore della **legge n. 120 del 2011 (cd. legge Golfo-Mosca)** che prevedeva di riservare al genere meno rappresentato almeno un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, abbassato a un quinto nel primo mandato per rendere graduale l'applicazione della norma. Per rafforzare l'obiettivo della legge Golfo-Mosca, è la legge di bilancio 2020²³⁸ ha aumentato la quota a due quinti e ha esteso il criterio di riparto a sei mandati consecutivi (rispetto ai tre previsti in precedenza) tranne che per le società neo-quotate, che possono mantenere la quota di un quinto, ma solo per il primo rinnovo. Alla Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob) viene attribuito il compito di vigilare e, in caso di violazione²³⁹, di sanzionare. Il decreto legislativo n. 175 del 2016²⁴⁰ ha stabilito, inoltre, il criterio generale per cui, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico è costituito da un amministratore unico, lasciando la possibilità di un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri solo per ragioni di adeguatezza organizzativa. Tale novità si riflette sull'applicazione della disciplina sull'equilibrio di genere poiché nel caso di amministratore unico il rispetto delle quote va riferito al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno solare dalla stessa pubblica amministrazione. Nel caso in cui invece la *governance* sia affidata ad un organo collegiale rimane valido il criterio generale di un terzo stabilito dalla legge n. 120 del 2011. Per la designazione degli amministratori unici, inoltre, l'intervento normativo stabilizza la regola di equilibrio di genere estendendola oltre il limite temporale dei tre mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo dell'organo.

Al momento, dunque, non vi è omogeneità tra le società quotate e le società a controllo pubblico non quotate. La prima differenza è relativa alla quota da riservare secondo la normativa vigente negli organi di amministrazione al genere meno rappresentato (40 per cento per le società quotate e un terzo per le società a controllo pubblico non quotate); la seconda attiene alla temporaneità delle disposizioni che per le società quotate, è limitata a sei mandati consecutivi mentre per le società a controllo pubblico è ridotta a tre se la società è amministrata da un organo collegiale oppure a decorrere nel caso di società con amministratore unico.

Ai fini del monitoraggio dell'applicazione della legge n. 120 del 2011, previsto dal Regolamento n. 251 del 2012, è stato istituito un apposito gruppo di lavoro con decreto del Ministro delle pari opportunità nel 2013. Nel settembre 2016 è stata quindi inviata al Parlamento la Relazione sullo stato del primo triennio di applicazione della norma²⁴¹ e, nel gennaio 2020, è stata inviata la Relazione riguardante il secondo triennio²⁴². Nel 2018 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla

²³⁸ Legge n. 160 del 2019, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", articolo 1, commi 302 – 305.

²³⁹ In caso di mancato raggiungimento delle quote è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza. La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e 1 milione di euro se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e tra 20 mila e 200 mila euro se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo (Articolo 1, comma 1 e 3, della Legge n. 120 del 2011).

²⁴⁰ Decreto legislativo n. 175 del 2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4".

²⁴¹ Presidenza del Consiglio dei ministri, (2013), "Relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120", cfr. https://www.pariopportunita.gov.it/media/2062/relazione_-triennio-appl-dpr-251_2012-inviata-a-parlamento.pdf

²⁴² La seconda relazione è consultabile al link seguente: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf>.

Banca d'Italia con il quale è stato istituito un *Osservatorio interistituzionale*, operativo dal 2019, per promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei *board* delle società e con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge n. 120 del 2011.

Inoltre, il 14 marzo 2022 i ministri dell'occupazione e degli affari sociali, in seno al Consiglio UE, hanno raggiunto un orientamento generale su una proposta legislativa dell'UE per migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate. La proposta intende fissare un obiettivo quantitativo per la percentuale di membri del sesso sottorappresentato nei Consigli di amministrazione delle società quotate: le società dovrebbero introdurre quindi delle misure per raggiungere, entro il 2027, l'obiettivo minimo, vale a dire il 40 per cento di membri del sesso sottorappresentato per gli amministratori senza incarichi esecutivi, o il 33 per cento per tutti i membri del Consiglio di amministrazione²⁴³. Le società quotate che non conseguono tali obiettivi dovranno adeguare il loro processo di selezione, equo e trasparente, per la nomina dei membri del Consiglio di amministrazione, basandosi su una valutazione comparativa dei diversi candidati sulla base di criteri chiari e formulati in modo neutro. Le qualifiche e il merito saranno dunque i requisiti fondamentali²⁴⁴.

Prosegue anche nel 2024 la crescita della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle società a controllo pubblico non quotate. In Italia quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano oltre il 43,0 per cento dei componenti dei Consigli di amministrazione.

L'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca ha visto fortemente aumentare la presenza delle donne ai vertici delle società quotate. Le donne componenti dei Cda sono passate dal 31,3 per cento nel 2016 al 42,9 per cento nel 2022, superando la quota minima del 40 per cento prevista dalla normativa, raggiungendo infine il 43,2 per cento nel 2024 (**Figura 1.6.1**). In linea con gli anni precedenti, nel 2024 in circa tre quarti dei casi le donne sono consiglieri indipendenti²⁴⁵ e nel 27,6 per cento dei casi sono titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), un dato, questo, relativamente stabile nell'ultimo quinquennio dopo il picco del 34,9 per cento raggiunto nel 2019²⁴⁶.

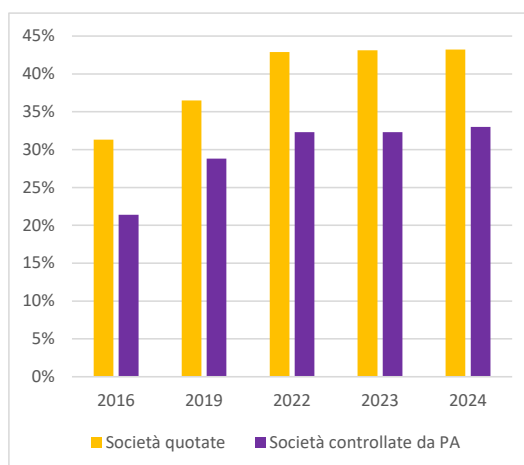
²⁴³ https://temi.camera.it/leg17/post/app_parit_di_accesso_agli_organ_i_delle_societ_quotate.

²⁴⁴ Equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione delle società - <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/gender-balance-corporate-boards/#new%20rules>.

²⁴⁵ Gli amministratori indipendenti, generalmente, sono amministratori non esecutivi, ovvero non sono manager della società.

²⁴⁶ Consob, *Rapporto sulla corporate governance delle società quotate italiane*, 2024. Cfr. https://www.consob.it/web/consob-and-its-activities/abs-rcg/-/asset_publisher/K2uhgZAu021/content/2024-report-on-corporate-governance/718268.

Figura 1.6.1 Percentuale di donne nei Cda delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.

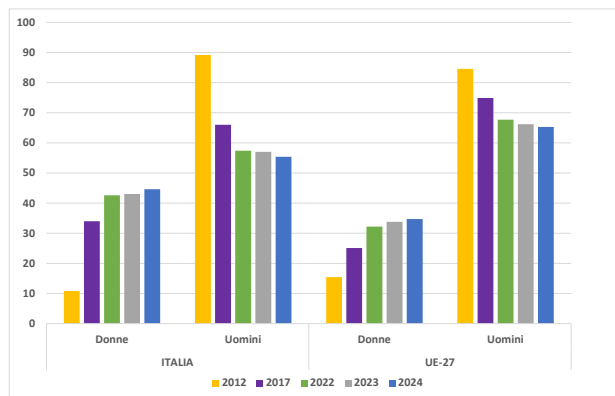


Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei ministri.

Da una situazione di forte svantaggio in cui le donne italiane costituivano solamente il 10,8 per cento dei componenti dei *board* nel 2012 (rispetto a una media europea del 15,4 per cento), si passa nel 2017 ad una netta inversione di tendenza con il 34 per cento di donne (circa 9 punti percentuali in più rispetto al 25,1 per cento della media europea), raggiungendo nel 2024 il 44,6 per cento rispetto al 34,7 per cento della media europea a 27 paesi (**Figura 1.6.2**). Nonostante i progressi, non sempre la maggior presenza delle donne tra i membri dei Cda ha avuto come conseguenza il raggiungimento di posizioni di comando, forse anche per il ruolo ricoperto nelle assemblee (principalmente consigliere indipendenti e *interlocker*).

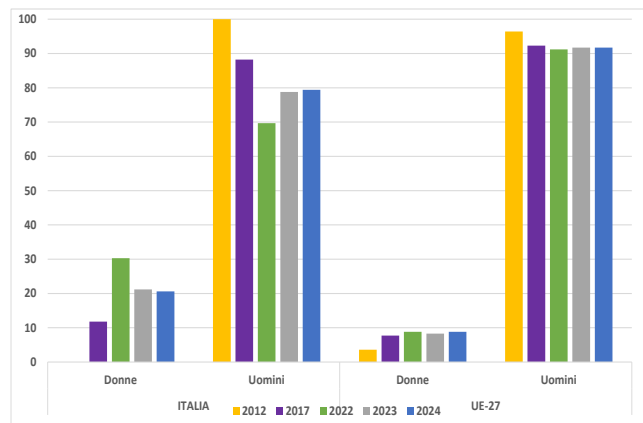
È in diminuzione, invece, rispetto agli ultimi due anni, l'incidenza delle donne che ricoprono la posizione di Presidente nelle più grandi società quotate, pari al 20,6 per cento nel 2024, anche se negli ultimi nove anni la percentuale di donne Presidente in Italia è sempre stata superiore alla media europea, con un divario che si è ampliato nel tempo (da 4,1 punti percentuali nel 2017 a 11,8 punti percentuali nel 2024) (**Figura 1.6.3**).

Figura 1.6.2 Percentuale dei membri dei Cda delle più grandi società quotate nella Borsa valori nazionale dei vari paesi europei, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Largest listed companies. Dati estratti a novembre 2025.

Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.

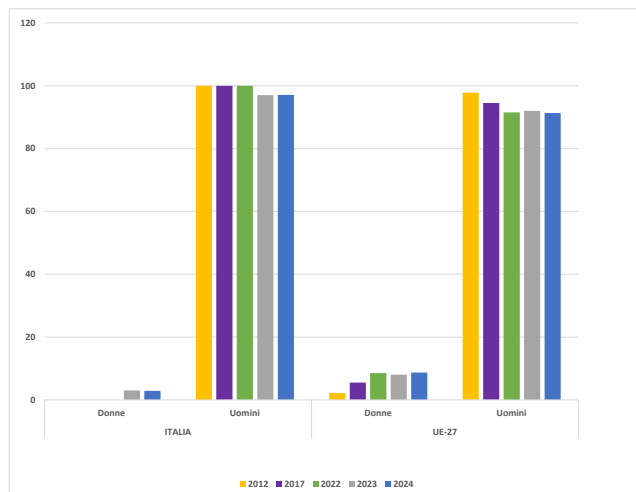


Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Largest listed companies. Dati estratti a novembre 2025.

Tra gli amministratori delegati italiani, invece, le donne rappresentano il 2,9 per cento nel 2024 (dopo una presenza pari al 3,0 per cento nel 2023), mentre a livello europeo coprono l'8,5 per cento degli incarichi. Si tratta di un dato che rimane stabile rispetto al 2022, ma in crescita rispetto al 2017 (**Figura 1.6.4**).

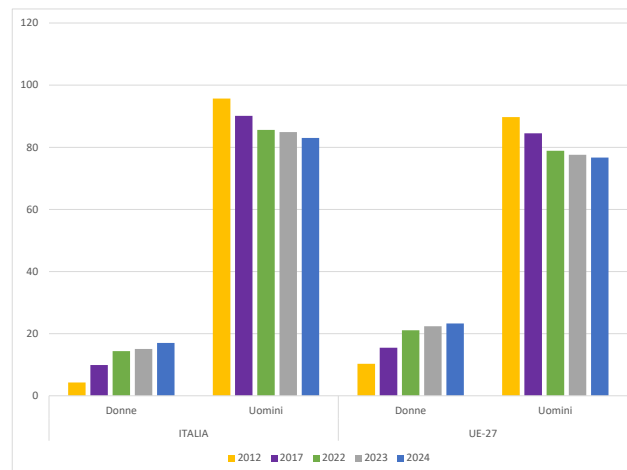
Le donne in ruoli di dirigente nelle più grandi società quotate sono invece il 17,0 per cento nel 2024, in aumento rispetto al 2017 (9,9 per cento) e in linea con l'andamento registrato in Europa (15,5 per cento nel 2017 e 22,4 per cento nel 2023) (**Figura 1.6.5**).

Figura 1.6.4 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Largest listed companies. Dati estratti a novembre 2025.

Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.



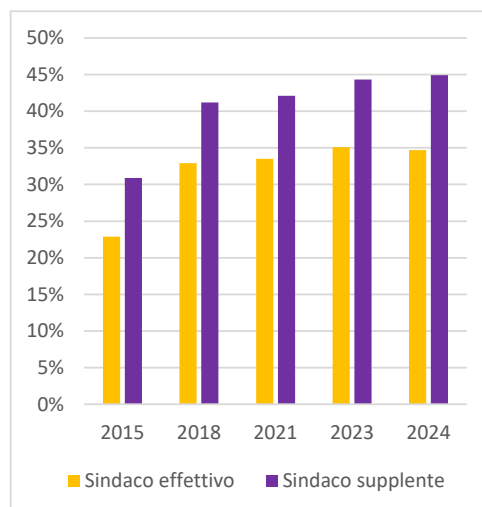
Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Largest listed companies. Dati estratti a novembre 2025.

Nel settore bancario la situazione appare diversificata in quanto riflette il diverso regime in vigore per le banche quotate e per quelle non quotate²⁴⁷. Come riporta il Rapporto CONSOB²⁴⁸, la presenza femminile nei Consigli di amministrazione delle società quotate si attesta nel 2024 intorno al 43,2 per cento, superando così la quota di genere dei due quinti prevista dalla legge n. 160 del 2019. Le donne sono prevalentemente consigliere indipendenti, con una percentuale pari al 74,2 per cento, ma rimangono ancora poco rappresentate nei ruoli apicali: solo 18 donne, infatti, ricoprono la carica di amministratore delegato (2,2 per cento) e 28 quella di presidente del Consiglio di amministrazione (3,5 per cento). La titolarità di incarichi in più società quotate (*interlocking*) riguarda il 27,6 per cento delle donne nel 2024, percentuale che rimane superiore a quella degli uomini ma in graduale e continua riduzione rispetto al 34,9 per cento raggiunto nel 2019. Miglioramenti evidenti si osservano anche nei collegi sindacali in cui la quota di donne sindaco effettivo cresce dal 22,9 per cento nel 2015 al 35,1 per cento nel 2023, attestandosi al 34,7 per cento nel 2024; le donne sindaco supplente, invece, passano dal 30,9 per cento nel 2015 al 44,9 per cento nel 2024 (**Figura 1.6.6**).

²⁴⁷ A febbraio 2022 la Banca d'Italia ha pubblicato un *Occasional Paper* "La diversità di genere nelle dichiarazioni non finanziarie delle banche italiane" volto ad analizzare come le banche comunicano la propria posizione sulla diversità e inclusione nelle proprie dichiarazioni non finanziarie. Le analisi condotte hanno evidenziato la rilevanza del tema per la maggior parte delle 36 banche che pubblicano la DNF. In particolare, i dati raccolti hanno riscontrato una percentuale di partecipazione femminile dei *board* delle banche quotate superiore rispetto a quelle non quotate; rispettivamente pari al 38 per cento e al 14,5 per cento, con una presenza femminile media pari al 26 per cento. Questi risultati possono essere spiegati dagli obblighi introdotti dalla legge Golfo-Mosca e dalle successive proroghe, applicabili alle società quotate.

²⁴⁸ Consob - Rapporto 2024 sulla *corporate governance* delle società quotate italiane.

Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2015, 2018, 2021, 2023 e 2024.



Fonte: Dipartimento per le pari opportunità – Presidenza del Consiglio dei ministri.

Anche se nel settore IT il ruolo decisionale delle donne rimane molto marginale, nuove opportunità possono nascere nei prossimi anni.

In alcuni settori di attività economica, come ad esempio quello dell'IT, è molto più difficile per le donne occupare posizioni dirigenziali. Agli ostacoli che le donne già incontrano nel ricoprire ruoli apicali in qualsiasi comparto, si aggiunge infatti la loro bassa presenza in settori come quello dei servizi ad alta tecnologia (nel 2024 pari al 3,2 per cento²⁴⁹). L'equilibrio di genere è più evidente nella percentuale di donne e uomini impiegati come professionisti o tecnici nei settori della scienza e della tecnologia (HRSTC), con una percentuale di donne nel 2021 pari al 54,1 per cento a livello europeo e 58,4 per cento in Italia. Le donne sono, invece, meno rappresentate tra la popolazione di scienziati e ingegneri (40,7 per cento a livello UE)²⁵⁰.

Per quanto riguarda la rappresentanza politica la presenza delle donne in entrambe le camere del Parlamento nella legislatura vigente (iniziata il 13 ottobre 2022) è quasi un terzo del totale. Per la prima volta nella storia della Repubblica Italiana una donna ricopre la carica di Presidente del Consiglio.

Come per le aziende quotate e controllate non quotate, anche per le cariche politiche si è reso necessario un atto normativo, legge n. 165 del 2017²⁵¹ (cd. Rosatellum-*bis*), per cercare di riequilibrare la presenza minoritaria delle donne in Parlamento.

²⁴⁹ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_selected_kwnd_htec_emp_nat2/datatable.

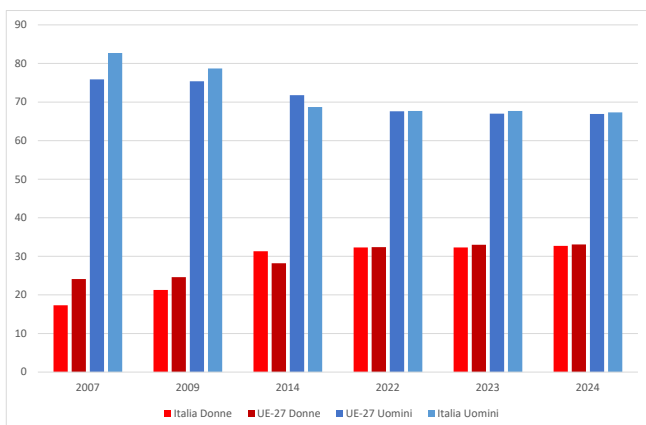
²⁵⁰ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2024: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office, 2025, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>.

²⁵¹ Legge n. 165 del 2017 "Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali". In precedenza, la Legge n. 277 del 1993 "Nuove norme per l'elezione della Camera dei deputati", aveva previsto per le elezioni alla Camera dei deputati un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste. Tale disposizione fu ritenuta incostituzionale con sentenza n. 422 del 1995 della Corte costituzionale poiché l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, né di candidabilità. Per il Senato non vi era una normativa analoga ma la legge n. 29 del 1948 sanciva il principio dell'"equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini". Successivamente, nel 2015 la legge n. 52 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati" ha previsto che in ciascuna lista i candidati devono essere presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre, i capilista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.

Nei collegi plurinominali è previsto l'ordine alternato di genere e nessuno dei due generi può superare il 60 per cento dei capilista. Nei collegi uninominali, a livello nazionale per la Camera e regionale per il Senato, vale lo stesso limite del 60 per cento delle candidature. Le pluricandidature, però, ne riducono l'efficacia: se una donna eletta all'uninominali era capolista anche altrove, i seggi plurinominali assegnati passano a uomini. A partire dal 1948, la percentuale di donne elette nel Parlamento italiano è cresciuta lentamente, passando dal 5 per cento a circa il 20 per cento nel 2008. L'incremento più significativo è avvenuto nella XVII legislatura (2013-2018): per la Camera dei deputati la rappresentanza femminile è arrivata al 31,3 per cento mentre per il Senato ha raggiunto il 29 per cento. Nella XVIII legislatura (iniziata nel 2018), la crescita è continuata, superando il 35 per cento per le deputate e il 34,9 per cento per le senatrici. L'attuale XIX legislatura (iniziata nel 2022) è stata segnata dalla riduzione del numero di parlamentari e dall'estensione del diritto di voto per il Senato ai giovani tra i 18 e 25 anni. Tuttavia, si è registrata una leggera diminuzione della percentuale di donne in Parlamento, scesa dal 35,8 per cento del 2018 al 32,7 per cento del 2024. Questa riduzione è dovuta soprattutto alla contrazione del numero di deputate, passate dal 35,8 per cento nel 2018 al 32,7 per cento nel 2024, mentre è aumentato il numero delle senatrici, dal 34,4 per cento nel 2018 al 36,1 per cento nel 2024.

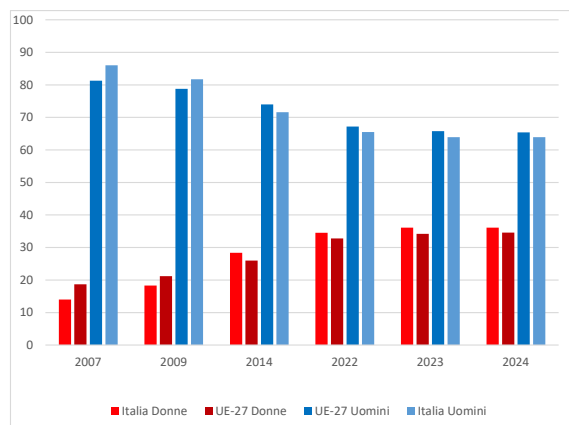
Nel quadro europeo la rappresentanza delle donne nella Camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 33,1 per cento nel 2024 (rispetto al 24,1 per cento nel 2007) e al 34,6 per cento nella Camera alta (rispetto al 18,7 per cento nel 2007) (**Figure 1.6.7 - 1.6.8**).

Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Anni 2007, 2009, 2014, 2022, 2023, 2024.



Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members. Dati estratti a novembre 2025.

Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Anni 2007, 2009, 2014, 2022, 2023, 2024.



Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members. Dati estratti a novembre 2025.

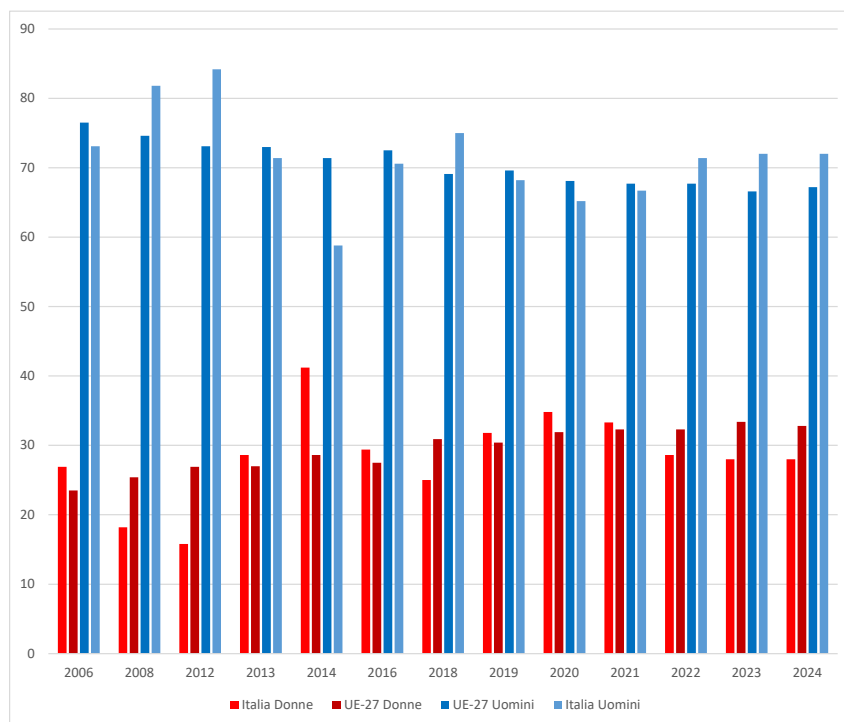
Nel Parlamento in seduta comune, l'Italia nel 2024 ha una rappresentanza femminile del 33,8 per cento, lievemente superiore alla media europea del 33,4 per cento. Considerando solo i Paesi con sistema bicamerale²⁵², la rappresentanza femminile totale (Camera bassa e Camera alta) è più elevata in Spagna (43,7 per cento), Belgio (42,8 per cento), Austria (39,1 per cento) mentre è decisamente più ridotta nei paesi dell'Est Europa quali Repubblica Ceca (24,3 per cento), Romania (19,5 per cento) e Ungheria (14,6 per cento).

²⁵² I Paesi UE-27 che prevedono un sistema bicamerale sono: Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Romania e Slovenia.

Per quanto riguarda il potere esecutivo, l'andamento della presenza femminile nei vari governi italiani²⁵³ tra il 2006 e il 2024 è stato eterogeneo. Il livello più basso è stato raggiunto nel 2012 con il governo Monti, durante il quale le donne che ricoprivano la carica di ministro erano il 15,8 per cento. La rappresentanza maggiore, invece, è stata registrata con l'esecutivo Renzi nel 2014, con una percentuale salita al 41,2 per cento. Negli anni successivi vi è stato un progressivo calo che ha raggiunto il valore minimo, pari al 25 per cento, nel 2018 durante il primo governo Conte. Nel biennio successivo, tuttavia, si è assistito di nuovo ad una ripresa, interrotta poi nel 2021 dall'esecutivo Draghi che conta un terzo di donne tra i propri componenti (8 donne su 24 ministri). L'attuale legislatura, iniziata a ottobre 2022, è guidata dall'esecutivo Meloni, ed è la prima in cui la carica di Presidente del Consiglio è ricoperta da una donna, con una componente femminile del 28 per cento tra i ministri.

A livello europeo le donne che ricoprono la carica di ministro hanno sempre rappresentato in media meno di un terzo del totale. Nel 2024 in Europa le donne a capo di dicasteri sono mediamente il 32,8 per cento (**Figura 1.6.9**). I Paesi con una maggioranza di rappresentanza femminile sono il Liechtenstein (60,0 per cento), la Finlandia (57,9 per cento), i Paesi Bassi (43,8 per cento), il Belgio (53,3 per cento), la Spagna (47,8 per cento) e la Francia (50,0 per cento); al contrario quelli meno virtuosi sono l'Ungheria (nessuna donna ministro), Malta (11,1 per cento), la Repubblica Ceca (5,9 per cento) e la Grecia (17,4 per cento). Paesi con una quota di donne ministro lievemente superiore a quella italiana (28,0 per cento) sono la Romania (30,0 per cento), il Lussemburgo (33,3 per cento), la Polonia (33,3 per cento) e la Slovenia (30,0 per cento).

Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006, 2008, 2012, 2013, 2014, 2016 e 2018-2024.



Fonte: EIGE dal 2017 (precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government. Dati estratti a novembre 2025.

Nel contesto globale, a gennaio 2025 le donne erano a Capo dello Stato o del governo solo in 25 Paesi (18 Capi di Stato e 16 capi di governo sono donne). A livello di composizione dei governi, le donne ricoprono il 22,9 per cento dei ministeri e in solo 9 Paesi sono in numero pari o superiore

²⁵³ Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

al 50 per cento. La percentuale di donne in Parlamento è inoltre raddoppiata a livello mondiale dal 1995, ma gli uomini detengono ancora il 72,8 per cento dei seggi.

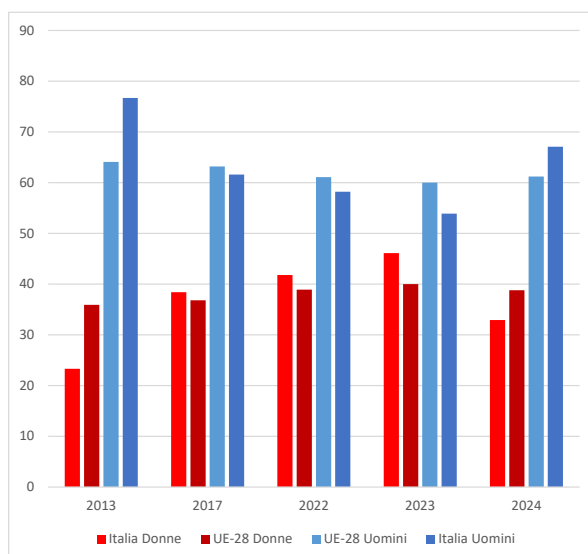
Nel 2024 la rappresentanza delle deputate italiane nel Parlamento europeo si attesta attorno al 32,9 per cento, dato superiore alla media europea.

Le procedure di elezione del Parlamento europeo sono regolate sia dalla legislazione europea, che definisce norme comuni per tutti gli Stati membri, sia da disposizioni nazionali specifiche, che variano tra i diversi Paesi. Le disposizioni comuni stabiliscono il principio di rappresentanza proporzionale, norme relative alle soglie minime e talune incompatibilità con il mandato di deputato al Parlamento europeo. Il diritto nazionale disciplina invece molti altri aspetti rilevanti, quali il sistema elettorale o il numero delle circoscrizioni. La maggior parte degli Stati membri adotta sistemi di tipo proporzionale con regole e tipologie di liste che variano da Paese a Paese. In Italia, la legge n. 18 del 1979²⁵⁴ disciplina le elezioni al Parlamento europeo. Per introdurre misure di riequilibrio di genere²⁵⁵ il legislatore è intervenuto una prima volta nel 2004 e successivamente nel 2014. Nel turno elettorale del 2019, in particolare, sono entrate in vigore misure attinenti sia la composizione delle liste che l'espressione del voto²⁵⁶. Le liste dovevano prevedere una composizione paritaria per cui nessuno dei due generi poteva superare la metà, pena l'inammissibilità; inoltre, nell'ordine di lista i primi due candidati dovevano essere di genere diverso ed è stata pure confermata la possibilità di esprimere fino a tre preferenze che dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda e della terza preferenza. A seguito di tali interventi normativi la percentuale delle donne italiane nell'Europarlamento è cresciuta in maniera notevole dalle elezioni del 2013 a quelle del 2017 (dal 23,3 per cento al 38,4 per cento), registrando infine nel 2024 una percentuale di donne pari al 32,9 per cento. In generale la rappresentanza femminile complessiva nel Parlamento europeo, già superiore a un terzo nel 2013 (35,9 per cento), ha continuato a crescere negli anni successivi seppure a ritmi meno intensi ed è passata dal 36,8 per cento nel 2017 al 38,8 per cento nel 2024 (**Figura 1.6.10**).

²⁵⁴ Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

²⁵⁵ La legge n. 90 del 2004 "Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004" prescrive l'obbligo di una quota di un terzo di uno dei due sessi sul piano nazionale nella presentazione delle liste. La misura ha avuto carattere temporaneo perché limitata a due appuntamenti elettorali (2004 e 2009). La legge n. 65 del 2014 "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014" ha introdotto, limitatamente alle elezioni europee del 2014, la "triplice preferenza di genere", disponendo che, nel caso in cui l'elettore decidesse di esprimere tre preferenze, queste dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza (articolo 1, comma 1).

²⁵⁶ Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, articolo 1, comma 2, prevede specifiche disposizioni a decorrere dalle elezioni 2019.

Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2013, 2017, 2022, 2023 e 2024.

Fonte: EIGE dal 2017 (ex Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government. Dati estratti a novembre 2025.

Negli enti territoriali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, la quota delle donne è cresciuta soprattutto tra le assessori e le consigliere comunali, mentre l'incremento e la loro presenza a livello regionale e provinciale è rimasto più contenuto.

Nel corso degli anni la normativa che disciplina le modalità di attuazione delle elezioni regionali, provinciali e comunali è stata rivista più volte. Tra le modifiche introdotte, alcune sono state rivolte a garantire una rappresentanza di genere più equa²⁵⁷, con il risultato di un aumento del numero di donne nei consigli e nelle giunte degli organi amministrativi territoriali.

A livello regionale attualmente è previsto che in ciascuna lista i candidati di un sesso non eccedano il 60,0 per cento del totale e vi sia l'alternanza nella presentazione tra candidati di sesso diverso; inoltre, nel caso di espressione di voto con doppia preferenza, una deve essere riservata a un candidato di sesso diverso²⁵⁸. Per le elezioni comunali, invece, nei centri con oltre 5 mila abitanti, nelle liste elettorali è prevista una quota di almeno un terzo del genere meno rappresentato e la facoltà dell'elettore di esprimere una doppia preferenza, purché su candidati di sesso diverso²⁵⁹.

²⁵⁷ Nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali, la presenza femminile risulta notevolmente inferiore rispetto a quella maschile, ma le donne elette in tutte le assemblee di rappresentanza risultano più istruite degli uomini. Si veda nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo 2021, il Riquadro I.VI.IV – La formazione delle rappresentanti femminili nell'ambito degli organi politici degli enti locali e regionali.

²⁵⁸ Legge 15 febbraio 2016, n. 20 recante "Modifica all'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, recante disposizioni volte a garantire l'equilibrio nella rappresentanza tra donne e uomini nei consigli regionali" apporta delle modifiche alla legge n. 165 del 2004 e indica le specifiche misure adottabili dalle regioni per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive. Sono previste tre ipotesi per la scelta della rappresentanza dei consigli regionali. Qualora la legge elettorale regionale preveda l'espressione di preferenze, sono previsti due meccanismi: la quota di lista del 40 per cento (in ciascuna lista i candidati di uno stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale) e la preferenza di genere (deve essere assicurata l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso e in caso contrario, le preferenze successive alla prima sono annullate). La seconda ipotesi riguarda la presentazione di liste bloccate ossia senza espressione di preferenze per la quale è prevista l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale. La terza ipotesi prevede invece collegi uninominali dove per le candidature presentate con il medesimo simbolo i candidati di un sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale.

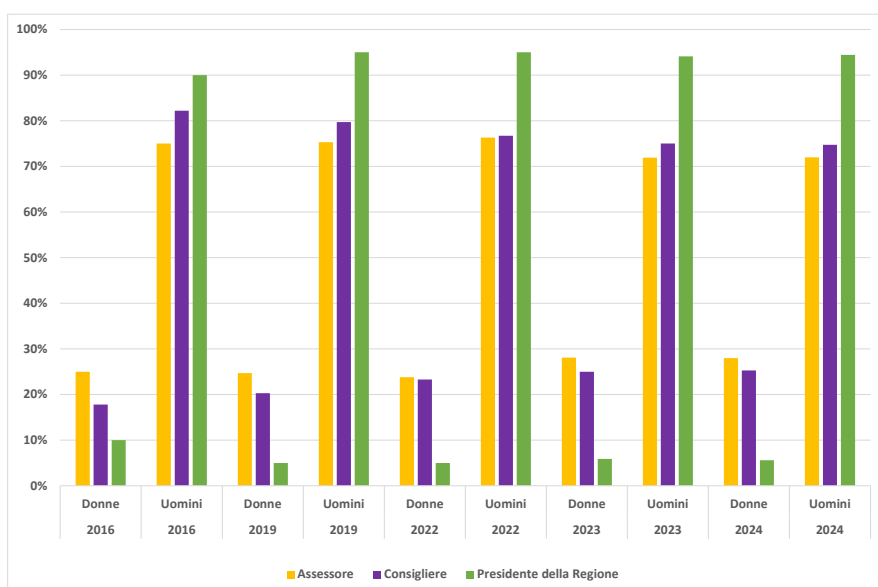
²⁵⁹ Legge 23 novembre 2012, n. 215 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni" il cui perimetro di applicazione è rappresentato dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. Nella normativa prevista dal legislatore è contenuta una mera disposizione di principio volta ad assicurare la rappresentanza di entrambi i sessi nelle liste.

Inoltre, per i Comuni con più di 3 mila abitanti nessuno dei due sessi può essere rappresentato nelle giunte comunali in misura inferiore al 40,0 per cento²⁶⁰.

Per quanto riguarda le Province, il Presidente e il Consiglio sono scelti mediante un sistema di elezione di secondo grado dai sindaci e dai consiglieri dei Comuni della Provincia. L'elezione dei membri del consiglio provinciale avviene quindi sulla base di liste in cui nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento del numero dei candidati. In caso contrario, l'ufficio elettorale riduce la lista, cancellando i nomi dei candidati appartenenti al sesso più rappresentato, procedendo dall'ultimo della lista²⁶¹.

In termini numerici, nei Consigli regionali la percentuale di donne elette alla carica di Consigliera regionale²⁶² risulta nel 2024 pari al 25,3 per cento, aumentata progressivamente dal 20,3 per cento nel 2019. Per la carica di assessora la quota delle donne è aumentata di nuovo dopo una leggera diminuzione nel 2022 e si attesta nel 2024 al 28,0 per cento. Infine, la carica di Presidente di Regione è ricoperta da due donne (Sardegna e Umbria) pari al 10,0 per cento su 20 Regioni²⁶³, in aumento rispetto al 5,9 per cento del 2023 (Figura 1.6.11).

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli amministratori locali e regionali. Dati estratti a giugno 2025.

Anche negli organi provinciali la presenza femminile è molto modesta soprattutto tra gli eletti alla carica di Presidente della Provincia: le donne rappresentano solo il 9,2 per cento nel 2024, in lieve aumento rispetto al 2023 (8,9 per cento). Sia per la carica di assessora che di consigliera le donne sono poco più di un quinto; per la prima carica si è avuta una ripresa nel 2024 con il 29,2 per

²⁶⁰ Art.1 comma 137 della legge 7 aprile 2014, n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", con previsione di arrotondamento aritmetico.

²⁶¹ La riforma degli enti locali introdotta con la legge 56 del 2014 ha ridefinito l'ordinamento delle province ed istituito le città metropolitane. In particolare, le Province sono state definite (così come le città metropolitane) enti di area vasta e i relativi organi – il Presidente della provincia ed il Consiglio provinciale – sono divenuti organi elettivi di secondo grado; analogo impianto è stato seguito per il consiglio nelle città metropolitane, con la differenza che il sindaco metropolitano coincide con il sindaco del Comune capoluogo. La *governance* degli enti di area vasta si completa con l'assemblea dei sindaci, per le Province, e la conferenza metropolitana, per le città metropolitane, che sono composte dai sindaci dei Comuni dell'ente.

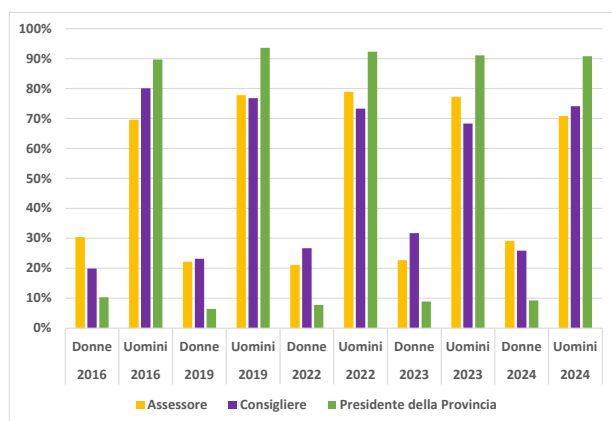
²⁶² La percentuale non considera i consiglieri e le consigliere regionali candidati e candidate presidente.

²⁶³ Nel 2024 per la Regione Sardegna e le Province autonome del Trentino-Alto Adige, i dati - non disponibili nel dataset presente sul sito del Ministero dell'interno — sono stati reperiti tramite i rispettivi siti istituzionali.

cento di donne, ma comunque in calo rispetto al 2016 (30,4 punti percentuali); per la seconda, invece, vi è stato un decremento di 5,8 punti percentuali tra il 2023 e il 2024 (**Figura 1.6.12**).

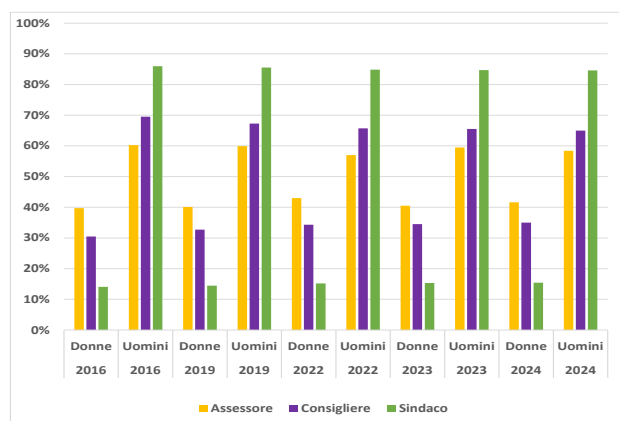
A livello comunale si registra un aumento delle cariche detenute dalle donne a partire dal 2016. Le donne che ricoprono il ruolo di sindaco passano dal 14,0 per cento del 2016 al 15,4 per cento nel 2024. Per la carica di assessora comunale, la quota delle donne - che rappresentava il 39,7 per cento nel 2016 e il 40,5 per cento nel 2023 - mostra un incremento nel 2024, attestandosi al 41,6 per cento. La percentuale di donne elette come consigliere, dal 30,5 per cento nel 2016 raggiunge il 35,0 per cento nel 2024 (**Figura 1.6.13**).

Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli amministratori locali e regionali. Dati estratti a giugno 2025.

Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli amministratori locali e regionali. Dati estratti a giugno 2025.

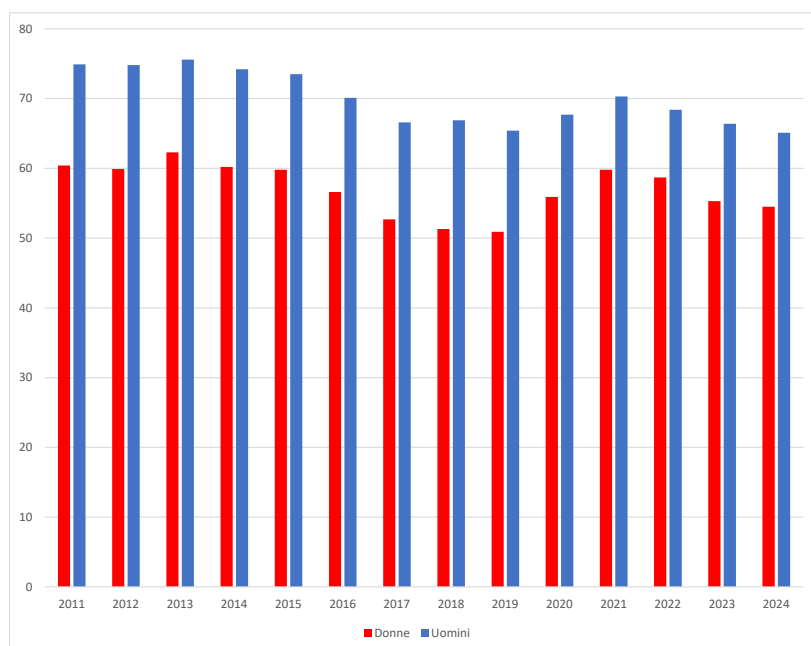
Nel 2024 il divario di genere nella partecipazione civica e politica continua a ridursi, sebbene in maniera meno marcata rispetto al 2022.

Rispetto all'andamento crescente registrato tra il 2019 e il 2021 la percentuale di persone di 14 anni e più che hanno svolto almeno un'attività di partecipazione civica e politica ("parlare di politica", "informarsi", "esprimere opinioni su temi sociali o politici sul web") diminuisce nel 2024 raggiungendo il 59,7 per cento rispetto al 60,7 per cento nel 2023²⁶⁴.

La partecipazione civica e politica rimane ancora maggiore tra gli uomini nel 2024 (65,1 per cento contro il 54,5 per cento delle donne). Rispetto al 2023 il divario di genere si riduce di 0,5 punti percentuali poiché è diminuita la partecipazione civica e politica per entrambi i generi ma in maniera più accentuata per le donne (-5,3 punti percentuali per gli uomini e -5,4 punti percentuali per le donne) (**Figura 1.6.14**).

²⁶⁴ <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/gli-indicatori-del-bes/>.

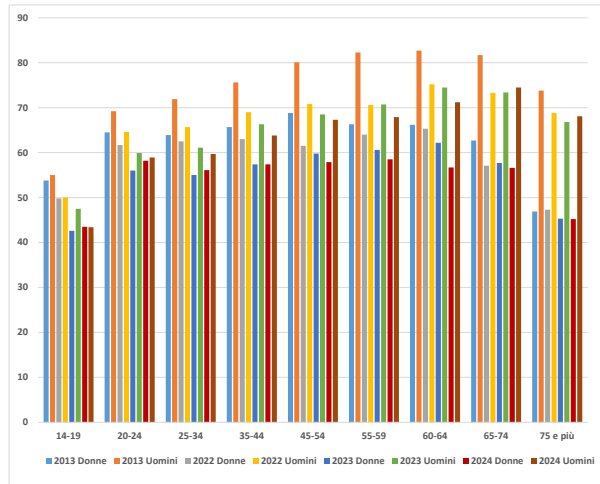
Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2024.



Fonte: ISTAT – Indicatore BES. Dati estratti a giugno 2025.

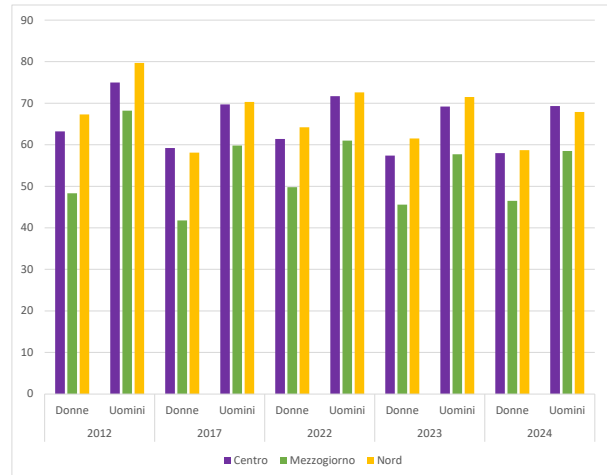
In tutte le fasce di età la differenza di genere evidenzia una maggiore partecipazione civica e politica degli uomini, variando da 0,7 punti percentuali nei giovani tra i 20 e i 24 anni fino a un massimo di 22,9 punti percentuali nella popolazione con oltre 75 anni (**Figura 1.6.15**). A livello territoriale l'interesse femminile per la politica mostra notevoli differenze, così come per gli uomini; in particolare nel 2024 è maggiore tra la popolazione maschile del Centro Italia (69,3 per cento e per le donne 58,0 per cento), diminuisce di poco per la popolazione del Nord (68,0 per cento tra gli uomini e 58,8 per cento tra le donne) e aumenta leggermente per quella del Mezzogiorno (58,6 per cento per il genere maschile e 46,5 per cento quello femminile) (**Figura 1.6.16**).

Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno un'attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2013, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana. Dati estratti a novembre 2025.

Figura 1.6.16 Ripartizione territoriale della percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno un'attività di partecipazione civica e politica. Anni 2012, 2017, 2022, 2023 e 2024.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana. Dati estratti a novembre 2025.

1.7 - Il contrasto alla violenza di genere

La violenza contro le donne, nelle sue varie forme e fino a quella più estrema del femminicidio, è riconosciuta dal diritto internazionale come una violazione dei diritti umani.

Nel giugno 2020 è stata emanata la prima Strategia dell'Unione Europea sui diritti delle vittime che definisce i lavori della Commissione per il periodo 2020-2025. Questa strategia si appoggia su due assi di intervento: il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime.

La direttiva europea del Parlamento europeo e del Consiglio n. 1385 del 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica criminalizza a livello UE una serie di reati spesso legati alla violenza di genere e sessuale. Prevede quindi l'applicazione di misure di protezione e supporto alle vittime e responsabilità per gli Stati membri affinché promuovano politiche integrate, educazione e strumenti di prevenzione attraverso il coordinamento tra autorità nazionali, con standard minimi comuni per diritto penale e tutele e meccanismi di monitoraggio e scambio di dati tra Stati membri. Con questa direttiva l'UE stabilisce dunque un quadro comune minimo obbligatorio per contrastare la violenza contro le donne e le forme correlate di violenza domestica, con componenti penali, protettive, preventive e di supporto, compresa una strategia per la lotta contro gli abusi sessuali online sui minori.

Il rapporto 2025 di UN Women²⁶⁵ fornisce le dimensioni della violenza di genere a livello internazionale, attraverso un'analisi aggiornata sul femminicidio globale, stimando in circa 80.000 le donne uccise intenzionalmente nel 2024, di cui il 60 per cento da partner o familiari.²⁶⁶

Il Rapporto Grevio, invece, è un documento che monitora l'azione degli Stati che hanno ratificato la Convenzione di Istanbul²⁶⁷ e ne valuta l'efficacia nel contrasto e prevenzione della violenza domestica e contro le donne. Elaborato dal Gruppo di esperti del Consiglio d'Europa, l'edizione tematica sull'Italia pubblicata nel 2025²⁶⁸ ha evidenziato i progressi legislativi fatti nell'ambito della prevenzione e repressione della violenza sessuale nei confronti delle donne e della violenza domestica e l'importanza del consenso ("solo il sì è sì") come approccio giuridico per prevenire e punire la violenza sessuale. Il rapporto segnala che lo Stato italiano ha compiuto significativi progressi legislativi - nuove leggi su statistiche di genere, procuratori specializzati, corsie preferenziali per casi di violenza domestica, video-interviste per vittime vulnerabili e piani nazionali contro la violenza sulle donne - come parte dell'attuazione della Convenzione di Istanbul. Al contempo, il rapporto evidenzia alcune criticità dato che molti procedimenti giudiziari per violenza domestica, stalking e violenza sessuale vengono archiviati o abbandonati, i processi restano lunghi e le pene non sempre dissuasive e servirebbero più risorse per rendere operativi centri antiviolenza e case rifugio.

In Italia, le chiamate al numero verde nazionale 1522 offrono una stima delle vittime di violenza che chiedono aiuto. Nel 2023 le chiamate valide sono state 51.713, con una variazione media nel triennio 2021-2023 di +21,1 per cento. Nel 2024 si è avuto un ulteriore aumento rispetto all'anno precedente (+25,8 per cento).

Il numero 1522 è stato attivato²⁶⁹ nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Si tratta di un numero gratuito sia da rete fissa che mobile, disponibile via telefono e anche via chat tramite App o sul sito www.1522.eu, attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, con la possibilità di accoglienza multilingue. Una prima risposta alle vittime di violenza e di *stalking* che contattano il numero 1522 viene fornita dalle operatrici che offrono informazioni sull'orientamento e sui servizi sociosanitari presenti nel territorio nazionale. I casi di violenza che richiedono un intervento immediato sono, invece, gestiti tramite una procedura condivisa con le forze dell'ordine.

L'obiettivo del numero 1522 è un graduale avvicinamento delle vittime ai servizi offerti garantendone l'assoluto anonimato. Le volontarie che rispondono alle chiamate sono esperte nell'ascolto e nell'accoglienza delle vittime di violenza, formatesi grazie a specifici corsi di formazione. Per ogni chiamata ricevuta viene inoltre compilata, in forma anonima, una scheda dettagliata con tutte le notizie che riguardano la vittima.

Le informazioni, tratte dalle schede compilate e registrate sulla piattaforma informatizzata²⁷⁰, segnalano come dal 2013 fino al 2024 il numero verde 1522 abbia ricevuto circa 368 mila chiamate valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia). Dal 2013 al 2015 sono state registrate 77.214

²⁶⁵ UN Women (formalmente noto come Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne) è un'organizzazione delle Nazioni Unite istituita nel 2010 per promuovere l'uguaglianza di genere e migliorare la condizione delle donne in tutto il mondo. Supporta, inoltre, i governi nel rispettare gli impegni internazionali, come la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW) e la piattaforma d'azione di Pechino. È anche una forza trainante per integrare la prospettiva di genere negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

²⁶⁶ Cfr. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/research-and-data/publications>. Il rapporto, che analizza i progressi verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con particolare attenzione all'obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere, sottolinea l'importanza di istituzioni inclusive per contrastare l'impunità e prevenire la violenza.

²⁶⁷ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

²⁶⁸ Vedi Rapporto GREVIO tematico sull'Italia edizione 2025 sulle attività svolte dal Governo italiano dal 13 gennaio 2020, fino al 14 ottobre 2025.

²⁶⁹ Da dicembre 2012 a giugno 2020 è stato gestito dall'Associazione Telefono Rosa, mentre attualmente è gestito da Differenza Donna APS.

²⁷⁰ Nell'ambito di un accordo tra Istat e Dipartimento per le Pari Opportunità viene effettuato un monitoraggio annuale dell'attività del servizio di accoglienza telefonica nazionale antiviolenza, numero 1522, attraverso rilevazioni trimestrali, cfr. <https://www.istat.it/it/archivio/281897>.

chiamate valide mentre si è evidenziata una progressiva diminuzione dell'utilizzo del numero verde nel corso del triennio dal 2016 al 2018 con una media di 19 mila telefonate l'anno e una ripresa nel periodo 2019-2024, con una media di circa 34,6 mila telefonate all'anno. Nel 2023 si è avuto un considerevole aumento del numero delle chiamate valide (sono state 51.713) con una variazione rispetto all'anno precedente del 59,5 per cento; le chiamate da vittime sono state invece 16.283, con un aumento del 36,7 per cento rispetto al 2022. Nel 2024 l'aumento del numero delle chiamate valide è proseguito (sono state 65.048) con un aumento del 25,8 per cento rispetto al 2023. Le chiamate complessive sono state quindi 83.659 nel 2024, aumentate del 18,1 per cento rispetto all'anno precedente (70.861) (**Figura 1.7.1**).

Per quanto riguarda la tipologia di utenza, è bene ricordare che le chiamate al 1522 possono essere effettuate direttamente da una vittima di violenza o da persone che ruotano intorno ad essa, in qualità di amici o parenti, oppure dagli operatori di servizi impegnati a contrastare e a prevenire il fenomeno. Nel 2024 l'utenza prevalente del numero verde è rappresentata dalle vittime stesse²⁷¹ nel 64,7 per cento dei casi. Per l'8,7 per cento si è trattato invece di chiamate effettuate da parenti, amici o conoscenti; per l'8,8 per cento da operatori e servizi e per il 17,8 per cento da altre tipologie di interlocutori (**Figura 1.7.2**).

Il 33,3 per cento degli utenti che nel 2024 si è rivolto al numero 1522 è venuto a conoscenza di questo strumento tramite *internet* e i *social media*; il 14,9 per cento attraverso la TV e la radio; il 42,9 per cento è stato informato attraverso campagne di comunicazione; il 3,1 per cento attraverso notizie avute da un parente o da un conoscente; il 4,8 per cento grazie al servizio pubblico, lo 0,4 per cento attraverso i social media e lo 0,2 dalla stampa (**Figura 1.7.3**).

Nel periodo 2013-2024, i motivi per cui ci si rivolge al numero verde risultano principalmente la necessità di avere informazioni sui centri antiviolenza (33,5 per cento) e di chiedere aiuto in casi di violenza (20,7 per cento). Si chiama il 1522 anche per avere informazioni sui servizi erogati dal numero stesso (22,1 per cento delle chiamate). Anche persone che richiedono supporto dopo aver subito stalking si rivolgono al 1522 (3,3 per cento del totale).

Dal punto di vista territoriale non emergono specificità nel rivolgersi al numero verde 1522. Considerando il periodo 2018-2024 la Lombardia registra, in valori assoluti, il primato con 31.127 chiamate valide, seguita dal Lazio (28.241) e dalla Campania (19.159). Per il solo 2024, la Lombardia conferma il maggior numero di chiamate valide (7.567), aumentate del 38,6 per cento rispetto al 2023, seguita dal Lazio con 6.172 chiamate (+17,7 per cento rispetto all'anno precedente).

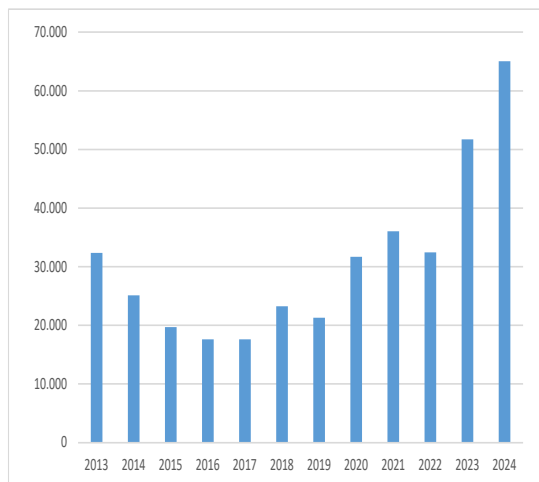
Nella **Figura 1.7.4** viene presentato il rapporto tra il numero delle chiamate ricevute nel 2024 e il numero di donne residenti per territorio. Si può così notare che l'andamento è molto simile in quasi tutte le regioni, ad eccezione del Lazio dove presumibilmente le chiamate vengono effettuate anche da donne non residenti. In misura minore si può notare la medesima situazione anche per le regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Veneto e Toscana.

Analizzando l'orario delle chiamate si osserva che queste vengono effettuate prevalentemente nella fascia oraria che va dalle 9:00 alle 17:00 (circa il 60,6 per cento), mentre in quella che va dalle 18:00 alle 23:00 si registra il 27,9 per cento delle chiamate (**Figura 1.7.5**).

I giorni della settimana durante i quali vengono ricevute più chiamate sono il lunedì, il martedì e il mercoledì con, rispettivamente, il 16,6 per cento, il 15,3 per cento e il 15,2 per cento delle chiamate (**Figura 1.7.6**).

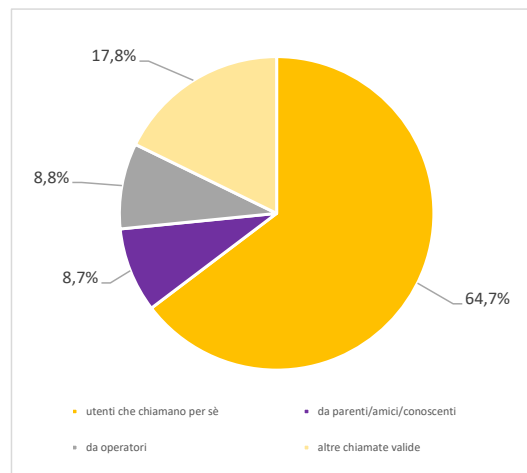
²⁷¹ Cfr dati Istat.it.

Figura 1.7.1 Numero delle chiamate valide al 1522. Periodo 2013-2024.



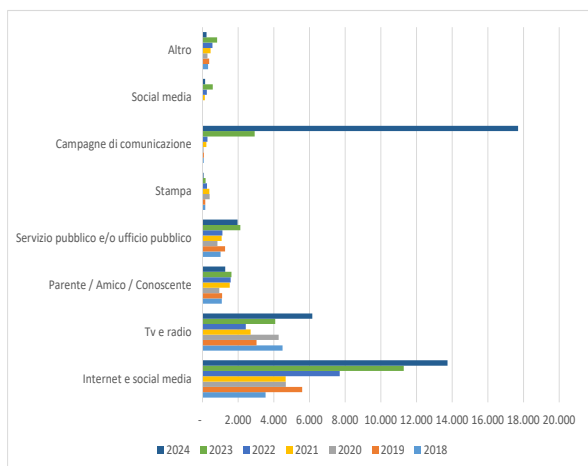
Fonte: Istat.

Figura 1.7.2 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2024.



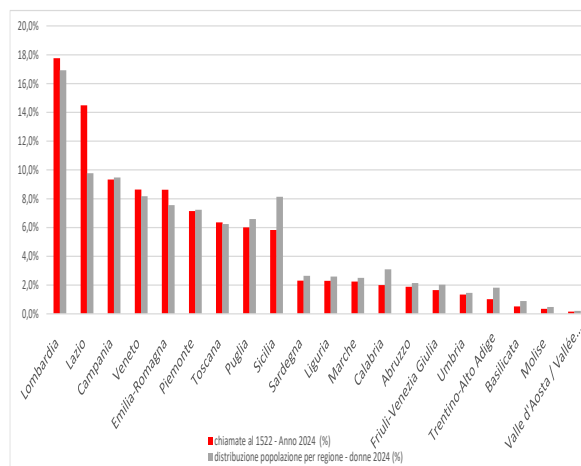
Fonte: Istat.

Figura 1.7.3 Modalità di conoscenza del 1522 - Anni 2018-2024.

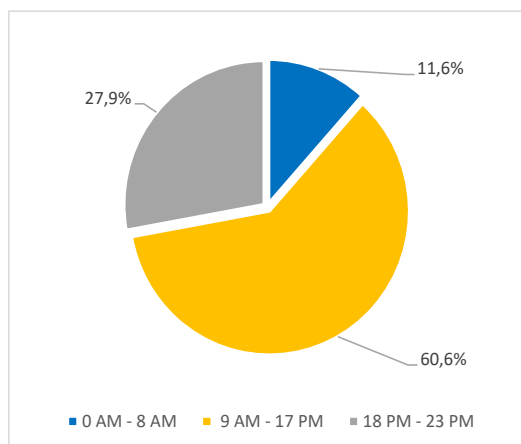


Fonte: Dpo – Istat.

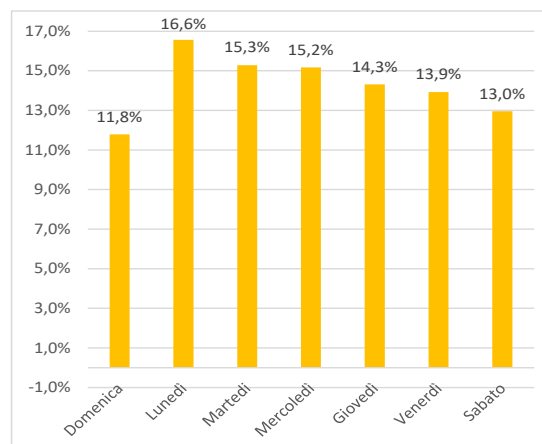
Figura 1.7.4 Chiamate al 1522 relative all'anno 2024 e popolazione residente femminile, valori percentuali per regione di provenienza.



Fonte: Dpo – Istat.

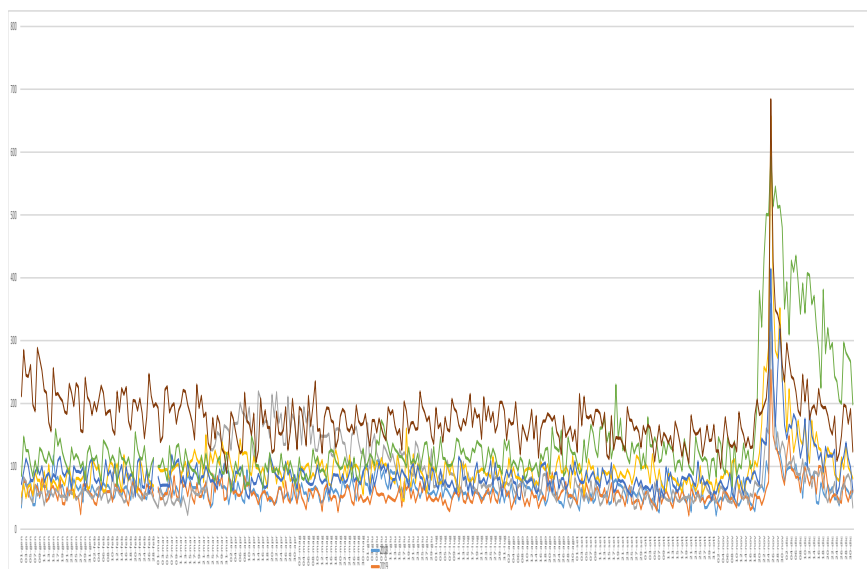
Figura 1.7.5 Orario chiamate da vittime - Anno 2024.

Fonte: Dpo Istat.

Figura 1.7.6 Chiamate da vittime per giorni della settimana - Anno 2024.

Fonte: Dpo Istat.

Per quanto riguarda il periodo temporale di ricevimento delle chiamate al 1522, nel 2024 il picco di chiamate valide si è avuto sia nel primo trimestre con 17.880 chiamate - +82,5 per cento rispetto all'anno precedente - e nell'ultimo trimestre dell'anno con 16.710 e in particolare nel periodo che va dal 24 novembre al 6 dicembre, a seguito della giornata della "Violenza contro le donne" del 25 novembre e delle campagne di sensibilizzazione organizzate in corrispondenza di tale evento. È interessante notare, infatti, come nel periodo tra il 17 novembre e l'8 dicembre negli anni dal 2021 al 2024 le chiamate valide rappresentino rispettivamente il 43,5 per cento, il 38,9, il 41,7 e il 34,7 per cento del totale delle chiamate valide nel trimestre di riferimento. Nel 2024, nello stesso periodo, si registrano 5.803 chiamate valide al numero 1522 (**Figura 1.7.7**).

Figura 1.7.7 Chiamate da utenti dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2024. (Valori assoluti).

Fonte: Istat.

Nel 2024, la violenza segnalata al 1522 è soprattutto fisica (44,9 per cento dei casi), ma quasi tutte le donne hanno subito più di una forma di violenza e tra queste emerge quella psicologica (39,0 per cento).

Per quanto riguarda la propensione a denunciare, emerge che solo l'11,6 per cento delle donne vittime di violenza presenta denuncia, mentre la quota di chi non denuncia²⁷² è molto più elevata (71,9 per cento); le principali ragioni della mancata denuncia sono la paura dell'autore della violenza (20,1 per cento) o, più in generale, la paura (18,8 per cento), seguite dal timore di compromettere la famiglia (13,3 per cento).

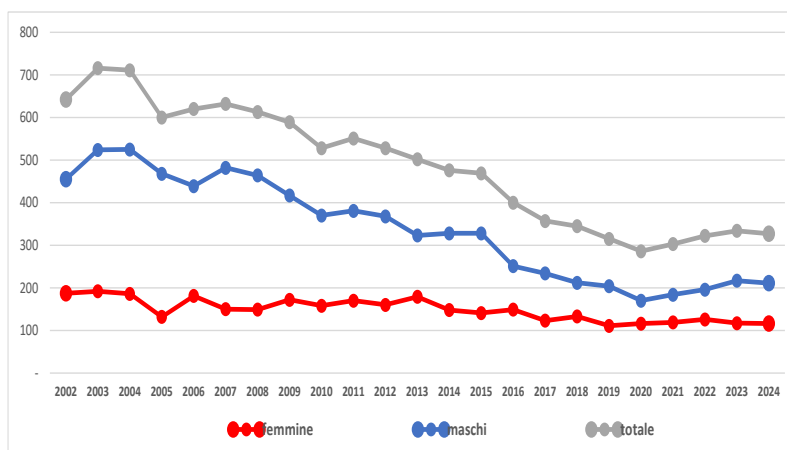
Il luogo dell'atto violento riportato dalle vittime nella maggior parte dei casi corrisponde alle mura di casa (72,2 per cento), alla strada (4,6 per cento) e al luogo di lavoro (2,2 per cento).

Con riferimento agli omicidi, i dati più recenti rilevano, come nel 2024, il loro numero totale sia diminuito del 2,1 per cento rispetto al 2023, mentre sia aumentato dell'1,6 per cento rispetto al 2022. Nel 2024 si osserva, rispetto all'anno precedente, un aumento degli omicidi di donne per mano di *partner* che passano dai 48 del 2023 a 55 (+14,6 per cento) e una diminuzione di quelli per mano di *ex partner* (*ex marito*, *ex convivente*, *ex-fidanzato*) che passano dai 15 nel 2023 a 7 nel 2024.

Secondo l'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) il femminicidio è definito come "*the killing of a woman by an intimate partner and the death of a woman as a result of a practice that is harmful to women*", dove la disuguaglianza di genere e la motivazione di genere dell'omicidio ne sono le componenti. La letteratura scientifica ha indicato quali principali tipi di femminicidio quello da *partner*, l'omicidio legato alla violenza sessuale o al contesto sessuale, il femminicidio delle donne di età superiore ai 65 anni, il femminicidio a scopo razziale e omofobico, gli omicidi legati alle norme tradizionali, come quello d'onore o inerente alla dote o legato alle *harmful practices* (come le mutilazioni genitali femminili), gli omicidi legati all'ambiente criminale. Tra le variabili essenziali per identificare gli omicidi si usano le caratteristiche della vittima e dell'autore, la loro relazione, la motivazione di genere dell'omicidio, la precedente storia di violenza domestica e le precedenti sanzioni dell'autore, il contesto e il *modus operandi* in cui si è consumato l'omicidio.

Nel 2024 gli omicidi sono stati complessivamente 327 (211 uomini e 116 donne), nel 2023 erano stati 334 (217 uomini e 117 donne) (**Figura 1.7.8**).

Figura 1.7.8 Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002-2024.



Fonte: Dpo -PdCM.

Rispetto al 2023 il numero delle vittime di entrambi i generi in ambito familiare o affettivo è in aumento: sono infatti 152 nel 2024 rispetto a 140 vittime nel 2023 (46,5 per cento del totale degli omicidi, 41,9 nel 2023). Le donne sono 99 (94 nel 2023), in aumento²⁷³ del 5,3 per cento rispetto al 2023. Le differenze di genere sono comunque significative: gli omicidi di uomini in ambito familiare

²⁷² Ci sono, inoltre, altre 3 casistiche che fanno riferimento a "vittime che denunciano e poi ritirano la denuncia", "non risponde" e a "dato non classificabile".

²⁷³ Nel 2002, anno di inizio della serie storica dei dati, le donne vittime erano 98.

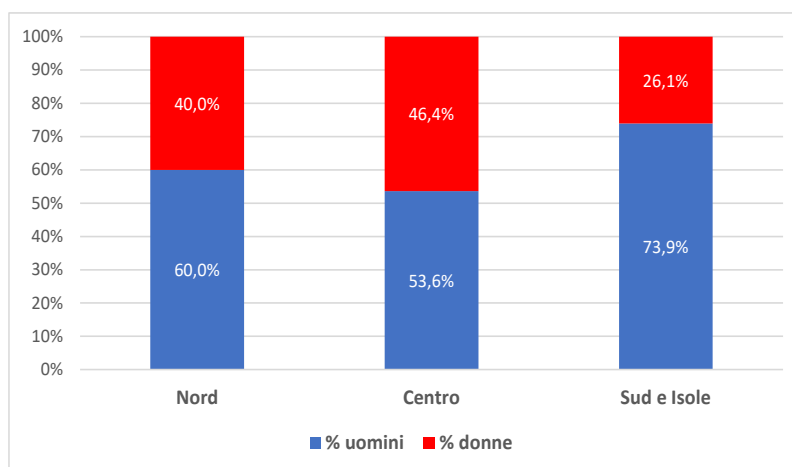
o affettivo sono il 25,1 per cento del totale degli omicidi di uomini. Quando le vittime di omicidio sono donne, l'evento in ambito familiare o affettivo costituisce l'85,3 per cento del totale degli omicidi (80,3 per cento nel 2023). Nel 2024 le donne uccise dal partner (marito, convivente, fidanzato) sono state 55 (47,4 per cento) e dall'ex partner 7 (6,0 per cento), 37 invece (31,9 per cento) le donne uccise da un altro parente e 8 quelle uccise da altri conoscenti (6,9 per cento). Mentre per il 2022 non è possibile avere la distinzione tra omicidi di donne causati da *partner* o da *ex partner*, per il 2021 gli omicidi di donne consumati da partner sono stati il 45,4 per cento a cui si sommano quelli da parte di *ex partner* che sono stati il 13,4 per cento (16 donne uccise nel 2021, nel 2020 erano state 7 donne).

Nel corso del 2024 gli uomini sono stati uccisi soprattutto da autori sconosciuti alla vittima e da autori non identificati (60,2 per cento del totale degli omicidi di uomini) e nel 20,4 per cento dei casi da altro parente e nel 3,8 per cento dei casi da *partner*.

Gli omicidi di autori sconosciuti alla vittima portati a termine nei confronti di donne sono pari a 9 (7,8 per cento del totale, 7,7 per cento nel 2023). Nel 2024 non ci sono state vittime uccise da autori rimasti non identificati. Per gli omicidi di uomini, invece, le vittime di autore sconosciuto o non identificato sono state mediamente il 75,5 per cento del totale nell'intero periodo 2002-2024, senza presentare specifiche evidenze per il 2024, anno in cui questo dato ha pesato per il 46,4 per cento per gli autori sconosciuti alla vittima e per il 13,7 per cento per gli autori non identificati.

La distribuzione territoriale degli omicidi di uomini e di donne vede la quota di uomini vittime di omicidio più elevata rispetto a quella delle donne. Nel 2024 l'incidenza di donne vittime di omicidio volontario²⁷⁴ è più elevata al Centro (46,4 per cento D; 53,6 per cento U), seguito dal Nord (40,0 per cento D; 60,0 per cento U) e dal Sud e Isole (26,1 per cento D; 73,9 U) (**Figura 1.7.9**).

Figura 1.7.9 Vittime di omicidio per zona geografica e per genere - Anno 2024.



Fonte: Istat.

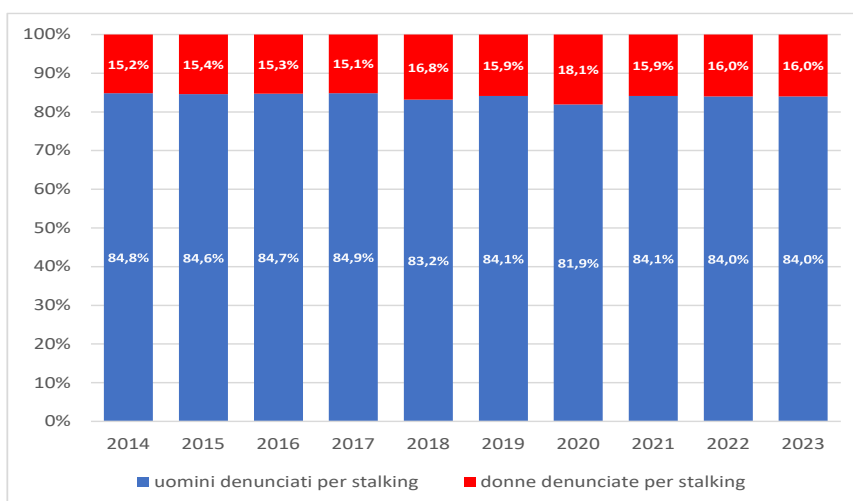
Oltre alle conseguenze più letali come l'omicidio o il femminicidio, la violenza contro le donne è misurabile attraverso reati quali lo *stalking*, le percosse, i maltrattamenti contro familiari e le violenze sessuali. Le informazioni disponibili in questo caso sono limitate ai dati relativi alle informazioni riguardanti le segnalazioni di persone denunciate o arrestate che le Forze di Polizia

²⁷⁴ Dal dato per singola regione emerge che tra le regioni al di sopra della media nazionale di donne vittime di omicidio (0,38 per 100.000 abitanti) ci sono la Valle d'Aosta, la Sardegna, le Marche, la Basilicata, la Liguria, l'Emilia-Romagna, la Toscana, il Lazio, l'Umbria, la Puglia, e il Piemonte, con tassi che vanno dallo 0,41 (Piemonte) all'1,60 (Valle d'Aosta) per 100mila donne; mentre le restanti regioni presentano una percentuale di omicidi di donne al di sotto della media nazionale (dallo 0,15 dell'Abruzzo allo 0,36 del Trentino-Alto Adige). Nel 2024 non vengono registrati omicidi di donne in Calabria, Friuli-Venezia Giulia e Molise.

trasmettono all'Autorità giudiziaria nel caso di autori noti e, pertanto, date le dimensioni considerevoli della violenza nascosta o sommersa, molte violenze non vengono intercettate o rilevate.

Per quanto riguarda lo *stalking*, reato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano nel 2009²⁷⁵, gli autori sono prevalentemente uomini mentre le vittime sono principalmente donne. Infatti, analizzando i dati delle segnalazioni all'Autorità giudiziaria da parte delle Forze dell'ordine tra il 2014 e il 2023, si osserva che le segnalazioni per *stalking* interessano prevalentemente uomini in tutti gli anni considerati. Le percentuali al maschile sono infatti rilevanti per tutto il periodo (pari o superiori all'81,9 per cento) e con una media dell'84,0 per cento a fronte di una percentuale di donne denunciate o arrestate che, negli stessi anni, non supera il 16,0 per cento (16,0 per cento nel 2022 e nel 2023). Si evidenzia, inoltre, una crescita sostenuta nel corso degli anni di questa tipologia di reato con variazione percentuale degli uomini denunciati del 13,6 per cento nel 2023 rispetto al 2014. Nel 2021 la quota di uomini sul totale è stata dell'84,1 per cento, mentre nel 2022 e nel 2023 è stata dell'84,0 per cento; nel 2023 le denunciate sono invece aumentate del 4,9 per cento rispetto all'anno precedente (**Figura 1.7.10**).

Figura 1.7.10 Composizione percentuale di donne e uomini della segnalazione di denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per *stalking* - Anni 2014-2023.



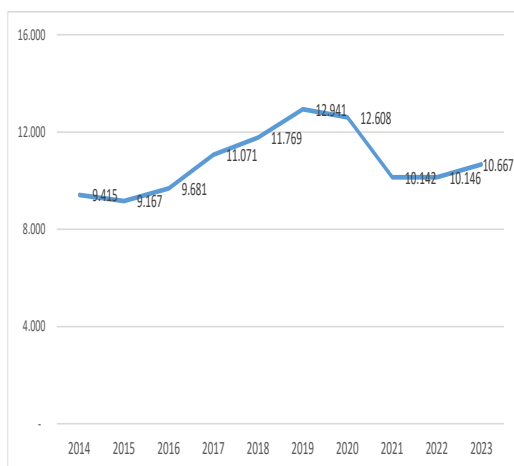
Fonte: Istat.

A partire dal 2014 il numero delle segnalazioni di uomini denunciati per *stalking* è aumentato progressivamente fino al 2019²⁷⁶. Nel 2023, rispetto all'anno precedente, è aumentato il numero di uomini autori di *stalking* (+5,1 per cento), arrivato a 10.667 individui rispetto ai 10.146 del 2022. L'aumento delle denunce nel periodo complessivo, a partire dal 2014 fino al 2023 (salvo la riduzione tra 2020 e 2021), è probabilmente, dovuto, a una maggiore consapevolezza delle donne e a una più efficace sensibilizzazione rispetto alla problematica in questione (**Figura 1.7.11**). Le vittime di *stalking* sono in gran parte donne, il 74,9 per cento nell'ultimo anno rilevato.

²⁷⁵ Legge n. 38 del 2009, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 11 del 2009, recante "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori".

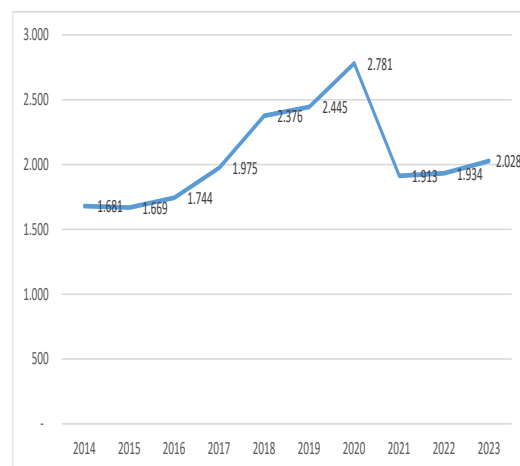
²⁷⁶ Cfr. sito Istat.it. I dati utilizzati per i cosiddetti "reati spia" derivano dal *datawarehouse* dell'Istat e, come riportato nel sito Istat, «sono estratti dal sistema informativo del Ministero dell'Interno, il Sistema di indagine (SDI), che raccoglie informazioni sia sui delitti denunciati dai cittadini presso gli uffici competenti (Commissariati di Polizia, Stazioni dei Carabinieri ecc.), sia sui delitti che le Forze di Polizia accertano autonomamente. Le informazioni riguardano le segnalazioni di persone denunciate e/o arrestate che le Forze di Polizia trasmettono all'Autorità giudiziaria nel caso di autori noti, nonché alcune caratteristiche demografiche (sesso, età, cittadinanza) degli autori e delle vittime dei reati».

Figura 1.7.11 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

Figura 1.7.12 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

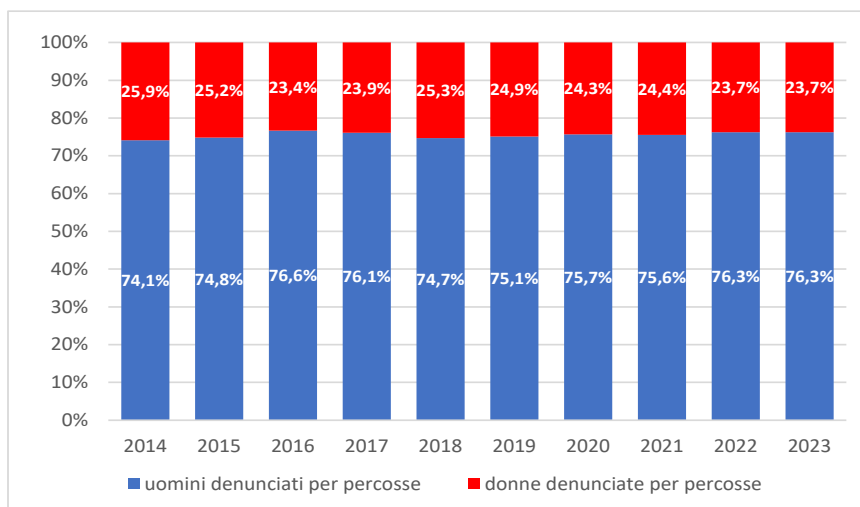
Anche il numero delle donne denunciate per *stalking* è aumentato costantemente nel corso degli anni (ad eccezione del periodo 2020-2021); l'aumento tra il 2014 (1.681 donne) e il 2023 (2.028 donne) è del 20,6 per cento, in media annua si tratta del 3,2 per cento (**Figura 1.7.12**).

Dai dati Istat²⁷⁷, il numero di condannati per *stalking* nel periodo 2021-2023 mostra una crescita del 23,2 per cento, passando dai 2.207 del 2021 ai 2.719 del 2023 e una variazione media dell'11 per cento.

Anche per le percosse la maggior parte delle denunce riguarda gli uomini. Nel 2023 sono state effettuate 10.377 denunce totali delle quali 7.913 (76,3 per cento) riguardano gli uomini e 2.464 (23,7 per cento) le donne (**Figura 1.7.13**).

²⁷⁷ Cfr. sito Istat.it. Si faccia riferimento ai dati relativi ai condannati per stalking, come risultanti nelle sezioni dibattimentali dei tribunali ordinari dai procedimenti contenenti alcuni reati inerenti alla violenza domestica e alla violenza sessuale.

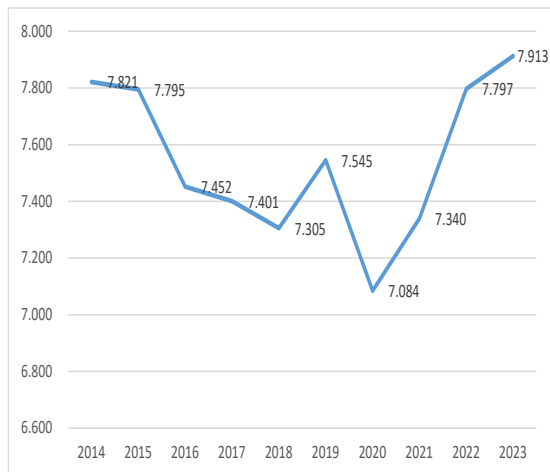
Figura 1.7.13 Composizione percentuale di donne e uomini della segnalazione di denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per percosse - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

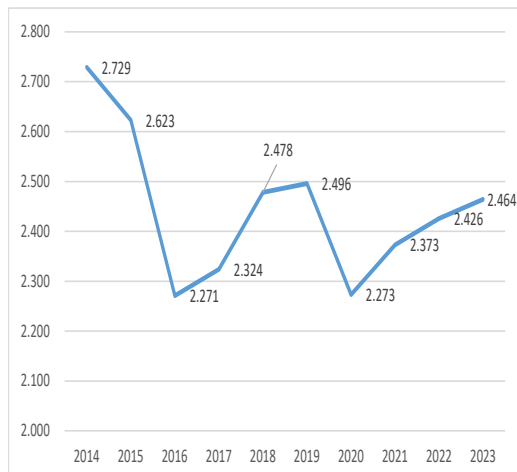
Le percosse perpetrate ai danni delle donne mostrano, attraverso il numero degli uomini denunciati, un aumento del fenomeno a partire dal 2021 arrivando nel 2023 a 7.913 segnalazioni, un valore superiore a quello del 2014 (Figura 1.7.14).

Figura 1.7.14 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per percosse - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

Figura 1.7.15 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per percosse - Anni 2014-2023.

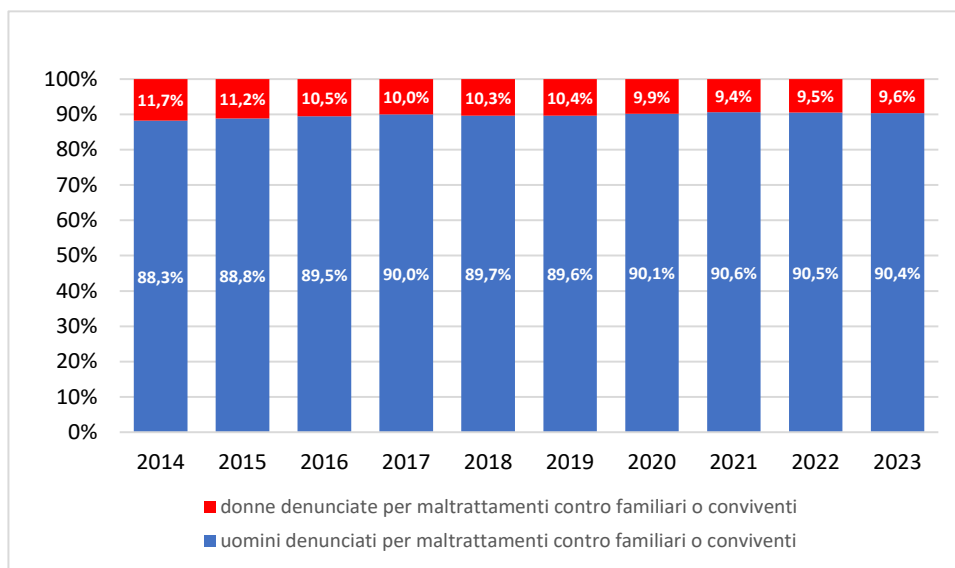


Fonte: Istat.

Le segnalazioni di maltrattamenti contro familiari e conviventi sono cresciute del 5,0 per cento nel 2024 rispetto all'anno precedente, le cui vittime sono le donne nell'81,1 per cento dei casi. I maltrattamenti contro familiari e conviventi hanno riguardato gli uomini per la maggior parte delle denunce (90,4 per cento). Nel 2024 emerge per le segnalazioni nei confronti degli uomini un aumento rispetto all'anno precedente del 3,1 per cento (17.098 segnalazioni nel 2024) (Figura 1.7.17).

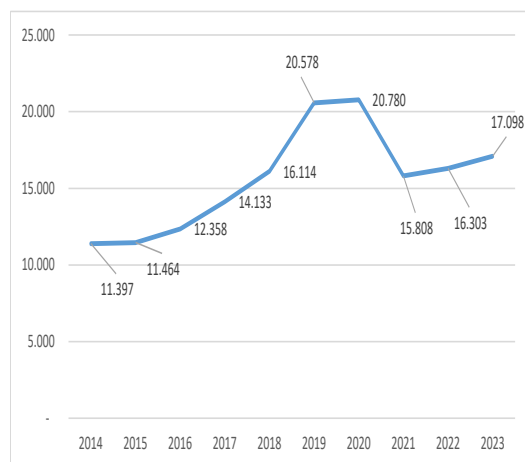
Il numero di condannati per maltrattamenti contro familiari e conviventi tra il 2021 e il 2023 mostra che il livello di delittuosità cresce mediamente nel triennio 2021-2023 dell'8,8 per cento passando dai 3.263 condannati per tale reato nel 2021 fino ad arrivare ai 3.858 del 2023.

Figura 1.7.16 Composizione percentuale di donne e uomini oggetto di segnalazione denunciati/e, arrestati/e dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.



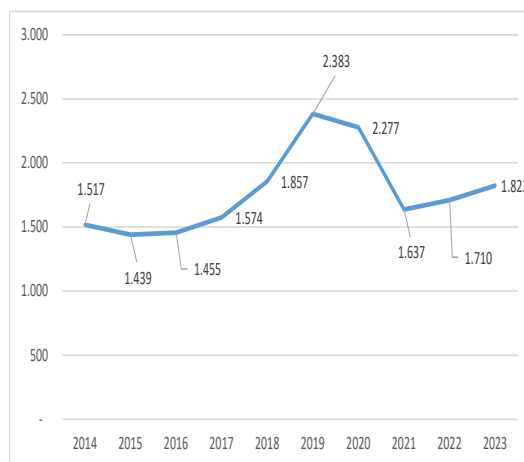
Fonte: Istat.

Figura 1.7.17 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

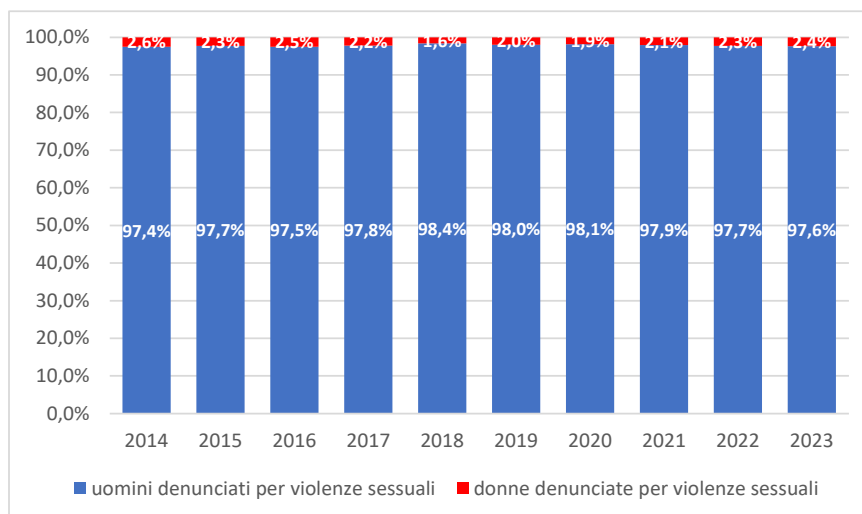
Figura 1.7.18 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

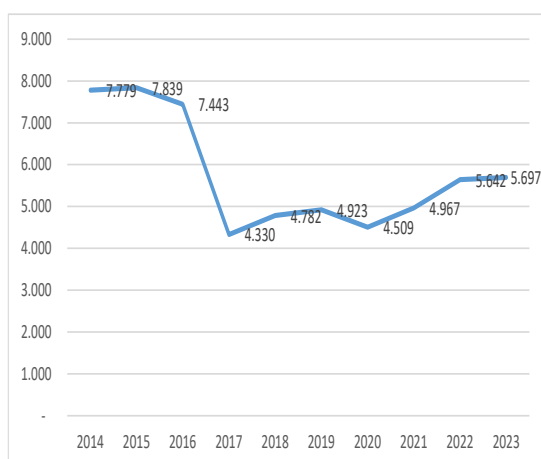
Le violenze sessuali, che avevano visto un andamento di graduale riduzione nel periodo dal 2014 al 2017, a partire dal 2018 fanno registrare un'inversione di tendenza. Le vittime sono quasi esclusivamente donne, il 91,4 per cento nel 2023, ultimo anno rilevato. Il numero di segnalazioni a carico di uomini denunciati/arrestati è infatti passato dai 4.330 casi nel 2017 ai 5.697 nel 2023 (Figura 1.7.20).

Figura 1.7.19 Composizione percentuale di donne e uomini della segnalazione di denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per maltrattamenti contro familiari o conviventi - Anni 2014-2023.



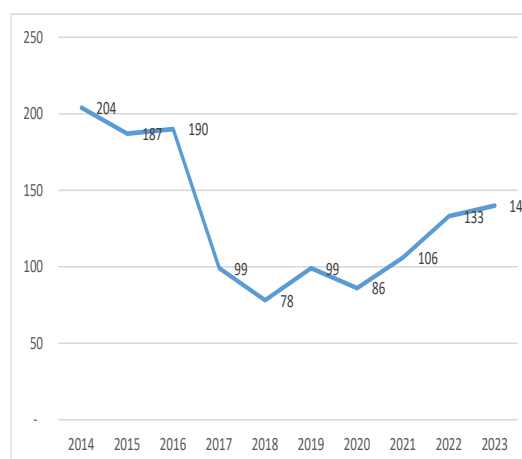
Fonte: Istat.

Figura 1.7.20 Numero di segnalazioni di uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per violenze sessuali - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

Figura 1.7.21 Numero di segnalazioni di donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per violenze sessuali - Anni 2014-2023.



Fonte: Istat.

Rispetto al numero di condannati per violenza sessuale nel periodo 2021-2023²⁷⁸, i dati dell'Istat mostrano una riduzione del numero di condanne per questa tipologia di reato²⁷⁹ passando dal valore più alto del 2021 (969) a quello più basso del 2023 (156).

²⁷⁸ Cfr. sito Istat.it. Si faccia riferimento ai dati relativi ai condannati per violenza sessuale, come risultanti nelle sezioni dibattimentali dei tribunali ordinari dai procedimenti contenenti alcuni reati inerenti alla violenza domestica e la violenza sessuale.

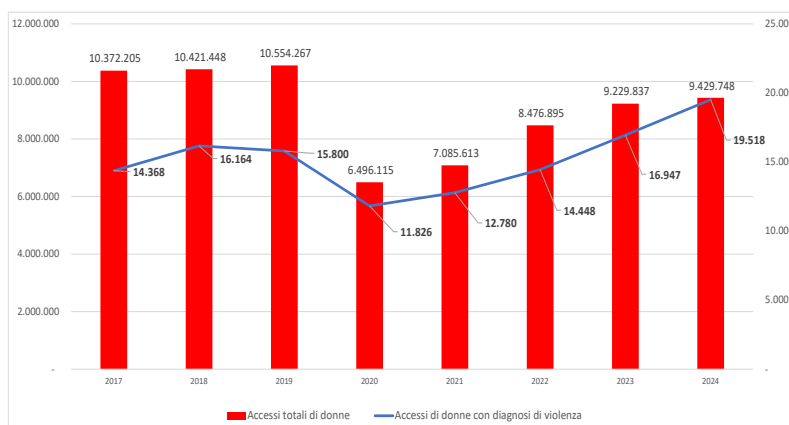
²⁷⁹ A tale proposito si richiama il Protocollo Zeus in cui centrale è la misura dell'ammonimento del Questore, introdotto con l'art. 8 del decreto legge n.11 del 2009. Per un approfondimento si faccia riferimento al paragrafo 1.7 della Relazione al Parlamento al bilancio di genere riferita al consuntivo 2021. A tutto il 2024, sono 95 le questure che hanno già concluso precedenti accordi o predisposto bozze di accordo, sul modello del c.d. Protocollo Zeus.

Gli accessi al Pronto soccorso da parte delle donne vittima di violenza.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 novembre 2017 ha introdotto le Linee guida nazionali per il soccorso e l'assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza nei Pronto soccorso, prevedendo percorsi personalizzati, visite tempestive e l'accompagnamento ai servizi dedicati. Le Aziende sanitarie devono, inoltre, inviare periodicamente relazioni ai referenti regionali per alimentare i sistemi di monitoraggio regionale e nazionale, mentre gli operatori sanitari e soggetti pubblici e privati sono tenuti ad applicare le Linee guida. Destinatari sono tutte le donne, italiane e straniere, anche minorenni. I dati riportati²⁸⁰ derivano da uno studio Ministero della Salute-Istat basato sugli accessi EMUR e sui ricoveri rilevati tramite le Schede di Dimissione Ospedaliera (SDO).

Nel corso del 2024²⁸¹, 19.518 donne hanno effettuato un accesso in Pronto Soccorso (PS) con indicazione di violenza, con un aumento del 15,2 rispetto al 2023 (16.947 accessi). A partire dal 2017, la quota di accessi con indicazione di violenza sul totale ha continuato ad aumentare, passando da 14,1 per 10 mila accessi totali nel 2017, al 18,4 del 2023 e a 20,7 nel 2024. I numeri mostrano, pertanto, un aumento consistente degli accessi in PS con indicazione di violenza sia in valore assoluto che in termini relativi (per 10.000 accessi e per 10.000 residenti). L'aumento del numero di accessi in PS per violenza tra 2022 e 2024 è sostanziale, con +5.070 accessi (+35,1 per cento) complessivamente, con una crescita media annua del +16,2 per cento. (**Figura 1.7.22**)²⁸².

Figura 1.7.22 Donne: accessi totali e con diagnosi di violenza in Pronto Soccorso. Anni 2017-2024.



Fonte: Istat.

Nel 2024 si osserva anche un generale aumento dei ricoveri di donne a causa di forme di violenza (1.505 donne) rispetto a un totale di 2.865.149 ricoveri ordinari nell'anno (**Figura 1.7.23**). Rispetto al 2023 si osserva anche un generale aumento dei ricoveri di donne a causa di forme di violenza (+9,9 per cento). Nel 2020 il numero di ricoveri per violenza si è contratto rispetto al 2019

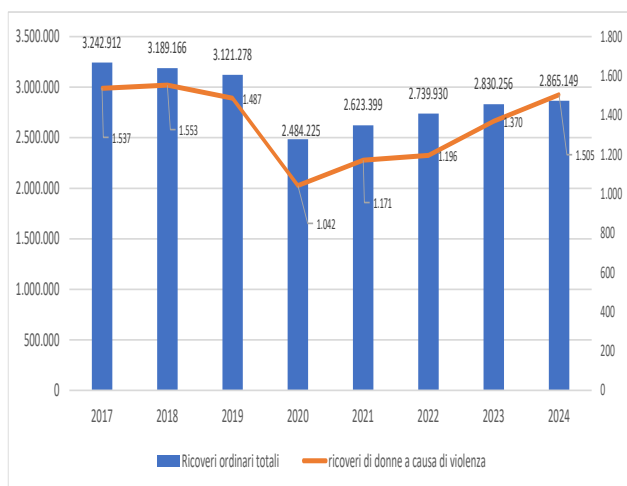
²⁸⁰ Le evidenze sugli accessi fanno riferimento alle tavole del Ministero della Salute pubblicate da Istat sul sito dedicato alla violenza sulle donne al seguente link: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso>. L'Istat acquisisce i dati sulla base di un accordo sottoscritto con il Ministero della Salute in data 20 novembre 2019 volto all'alimentazione della Banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi sanitari. L'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) e il Ministero della Salute il 4 maggio 2023 hanno sottoscritto un nuovo accordo triennale, per dare seguito alla collaborazione instaurata con il precedente accordo del 20 novembre 2019. L'Accordo costituisce parte integrante del sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati previsto dal Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il 7 luglio 2015 e confermato nel Piano Nazionale sulla violenza contro le donne 2017-2020, richiesto dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio e prorogato al marzo 2022.

²⁸¹ L'ultimo aggiornamento Istat disponibile completo sugli accessi al P.S. è stato pubblicato dall'Istat il 25 novembre 2025 ed è relativo ai dati fino al 2024.

²⁸² L'ultimo aggiornamento Istat. disponibile completo sugli accessi al P.S. è stato pubblicato dall'Istat il 25 novembre ed è relativo ai dati fino al 2024.

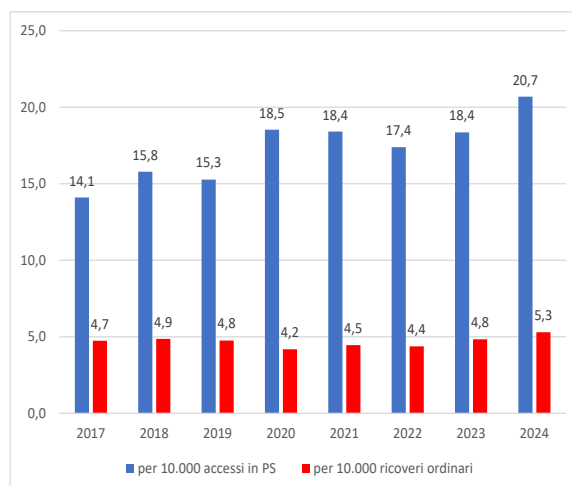
di circa il 30 per cento, passando da 1.487 a 1.042 ricoveri in corrispondenza della limitazione negli accessi alle strutture ospedaliere dovute alla pandemia (**Figura 1.7.24**).

Figura 1.7.23 Ricoveri totali in regime ordinario di donne e di donne con indicazione di violenza - Anni 2017-2024.



Fonte: Istat.

Figura 1.7.24 Accessi al pronto soccorso e ricoveri in regime ordinario di donne con indicazione di violenza per 10.000 accessi/ricoveri totali - Anni 2017-2024.

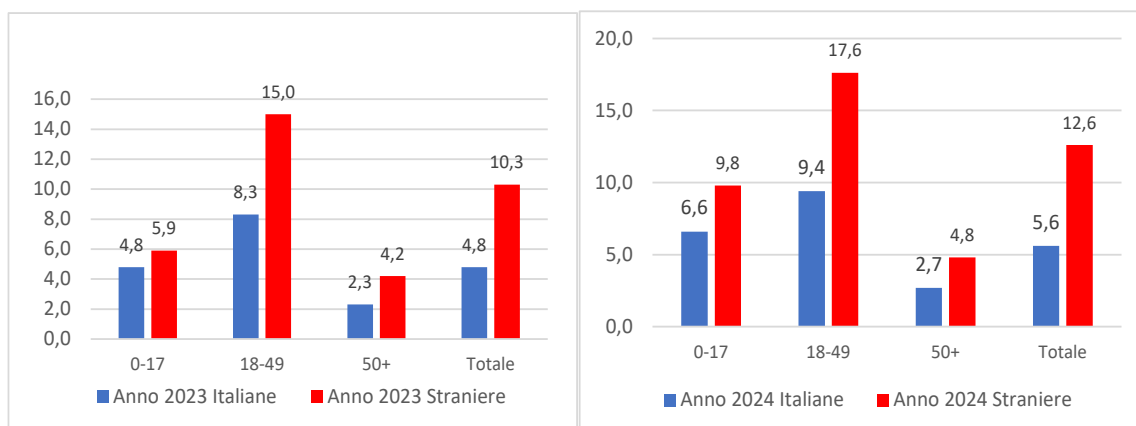


Fonte: Istat.

Come riportato dall'Istat²⁸³ nell'analisi dei dati di accesso al Pronto Soccorso di donne con indicazione di violenza nel biennio 2023-2024, circa un accesso su cinque per cause correlate a episodi di violenza riguarda donne di cittadinanza straniera. In particolare, la quota si attesta al 19,1 per cento nel 2023 e sale al 20,2 per cento nel 2024. La componente straniera risulta più rilevante nella fascia di età 18-49 anni, in cui raggiunge il 23,4 per cento nel 2023 e il 24,7 per cento nel 2024, evidenziando una maggiore esposizione delle donne straniere in età centrale al rischio di ricorrere al Pronto soccorso per motivazioni legate alla violenza. L'analisi dei tassi di accesso per 10.000 residenti conferma e amplifica tale differenziale: nel 2023 il tasso di accesso al PS riconducibile a violenza è pari a 10,3 per 10.000 tra le donne straniere, a fronte di 4,8 tra le donne italiane; nel 2024 i valori aumentano rispettivamente a 12,6 per 10.000 contro 5,6 per 10.000. Il divario risulta massimo nella fascia 18-49 anni, in cui l'incidenza tra le donne straniere raggiunge 15,0 per 10.000 nel 2023 e 17,6 per 10.000 nel 2024, contro valori pari a 8,3 e 9,4 per 10.000 tra le donne italiane. Tale andamento conferma un rischio significativamente più elevato di ricorso al PS per motivi di violenza nella popolazione femminile straniera, con un differenziale stabile e crescente nel tempo (**Figura 1.7.25**).

²⁸³ Si faccia riferimento al report Istat "Accessi al Pronto Soccorso di donne con indicazione di violenza con indicazione di violenza registrati nel periodo 2022-2024".

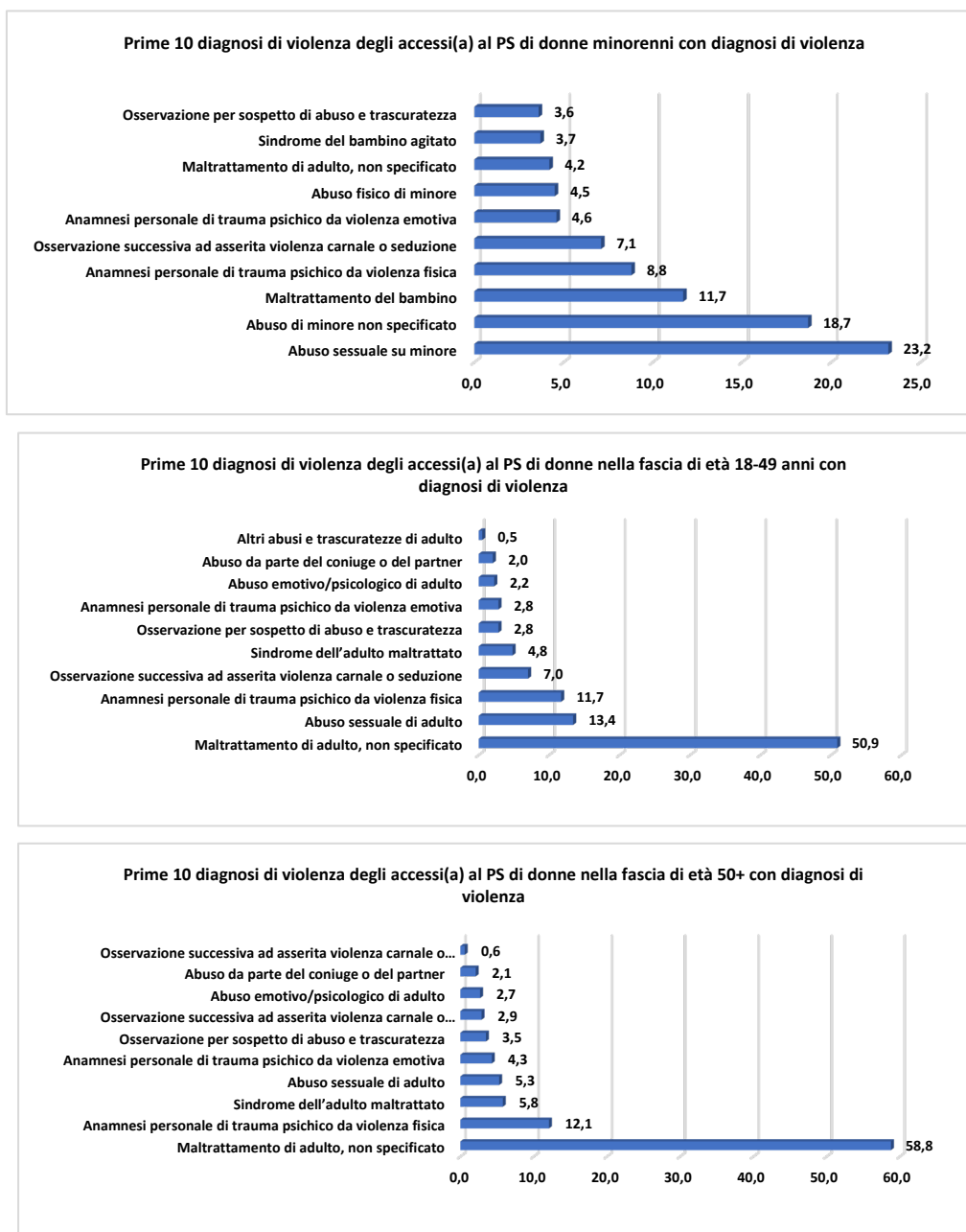
Figura 1.7.25 Accessi al pronto soccorso di donne con indicazione di violenza per cittadinanza e classi di età per 10.000 accessi totali - Anni 2023-2024.



Fonte: Istat.

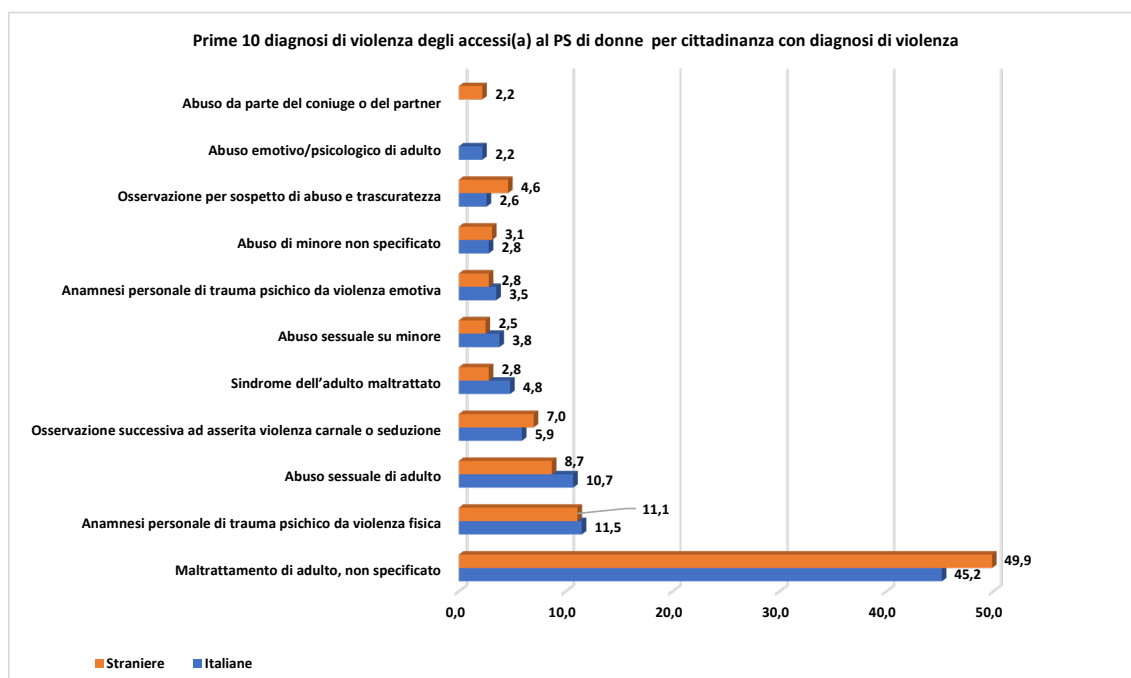
Le diagnosi associate al fenomeno della violenza negli accessi al PS nel periodo 2022-2024 relativamente alle minorenni riguardano per il 23,2 per cento dei casi l'abuso sessuale, per il 18,7 per cento l'abuso non specificato, per l'11,7 per cento il maltrattamento del bambino, per l'8,8 per cento un trauma psichico da violenza fisica. Nel caso di violenza su donne tra i 18 e i 49 anni si tratta nel 50,9 per cento dei casi di maltrattamento (non specificato) nel 13,4 per cento di abuso sessuale di adulto e nell'11,7 per cento di anamnesi personale di trauma psichico da violenza fisica. Per le donne nella fascia oltre i 50 anni le diagnosi più rilevanti sono il maltrattamento di adulto non specificato (58,8 per cento), l'anamnesi personale di trauma psichico da violenza fisica (12,1 per cento) e la sindrome dell'adulto maltrattato (5,8 per cento) (**Figura 1.7.26**).

Figura 1.7.26 Prime 10 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne nella fascia di età <17, 18-49 e 50+ con diagnosi di violenza - Anni 2022-2024.



Fonte: Istat.

Nel caso delle donne straniere, le diagnosi più frequenti sono il maltrattamento di adulto non specificato (49,9 per cento ogni dieci mila accessi e 45,2 per le donne italiane), l'anamnesi personale di trauma psichico da violenza fisica (11,1 per cento e 11,5 per le donne italiane) e l'abuso sessuale di adulto (8,7 per cento e 10,7 per donne italiane) (**Figura 1.7.27**).

Figura 1.7.27 Prime 10 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne (a) per cittadinanza - Anni 2022-2024.

Fonte: Istat.

I Centri Anti Violenza e le Case Rifugio rappresentano luoghi e strumenti creati per accogliere e dare protezione alle donne vittime di qualsiasi forma di violenza da parte di uomini e non hanno scopo di lucro. I Centri sono finalizzati alla realizzazione di servizi specializzati, orientati all'accoglienza basata su un approccio di genere e sui principi della Convenzione di Istanbul del 2011²⁸⁴.

Il tasso medio di copertura dei centri antiviolenza attivi (ogni 10.000 donne) è stabile nel 2023, così come stabile rimane quello dei centri antiviolenza rispondenti o registrati.

Se si fa riferimento al tasso medio di copertura nazionale dei servizi resi dalle case rifugio, il dato relativo al 2023 restituisce un tasso medio di copertura delle case rifugio attive (0,15 ogni 10.000 donne) e rispondenti (0,12 ogni 10.000 donne) che rimane stabile, anche in questo caso, rispetto all'anno precedente.

L'Italia, dopo aver sottoscritto nel 2013 la Convenzione di Istanbul del 2011²⁸⁵ sulla «prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica», con il decreto contro la violenza di genere²⁸⁶ si è impegnata a finanziare tali strutture, ripartendo tra le regioni le risorse, tenendo conto:

- a) della programmazione regionale e degli interventi già operativi per contrastare la violenza nei confronti delle donne;

²⁸⁴ Si evidenzia che i dati relativi ai Centri Anti Violenza e alle Case rifugio sono disponibili sino al 2023.

²⁸⁵ La Convenzione di Istanbul, adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, entrata in vigore il 1° agosto 2014, ha come obiettivo giuridicamente vincolante di determinare un quadro di norme giuridiche idonee a favorire la protezione delle donne contro qualsiasi forma di violenza e impedire l'impunità dei colpevoli. L'Italia, da parte sua, ha sottoscritto la Convenzione nel 2012 ratificandola con la legge n. 77 del 2013.

²⁸⁶ Cfr. art. 5 bis, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2013 convertito con legge n. 119 del 2013 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province" in G.U. 15 ottobre 2013, n. 242).

- b) del numero dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti in ogni regione;
- c) del numero delle case-rifugio pubbliche e private già esistenti in ogni regione;
- d) della necessità di riequilibrare la presenza dei centri antiviolenza e delle case-rifugio in ogni regione.

Le donne vittime di violenza che si rivolgono al numero 1522 sono indirizzate verso i Centri Anti Violenza (CAV) e le Case Rifugio presenti sul territorio nazionale, dove vengono aiutate a intraprendere un percorso di accompagnamento e fuoriuscita dalla loro condizione, ricevono gratuitamente assistenza psicologica e legale, sostegno anche di tipo economico nei percorsi di uscita da situazioni familiari violente e ospitalità, in caso di bisogno, presso case rifugio dall'indirizzo segreto.

I Centri Anti Violenza e le case rifugio sono generalmente gestite da associazioni, cooperative sociali e ONLUS, ma talvolta anche da soggetti pubblici²⁸⁷.

Nel 2023, secondo i dati messi a disposizione dal Dipartimento delle Pari opportunità e dall'Istat, risultano attivi 404 Centri Anti Violenza con un aumento di 19 centri rispetto all'anno precedente (+4,9 per cento) e con un tasso di copertura nazionale di 0,13 centri ogni 10 mila donne (i Centri Anti Violenza erano 385 nel 2022, 373 nel 2021 e 350 nel 2020).

Nel 2023 i Centri Anti Violenza rispondenti o registrati²⁸⁸ sono 363, in aumento rispetto al 2022 del 4,0 per cento (349), del 18,2 per cento rispetto al 2021 (307), del 38,0 per cento rispetto al 2020 (263) e del 29,2 per cento rispetto al 2019 (281) (**Figura 1.7.28**).

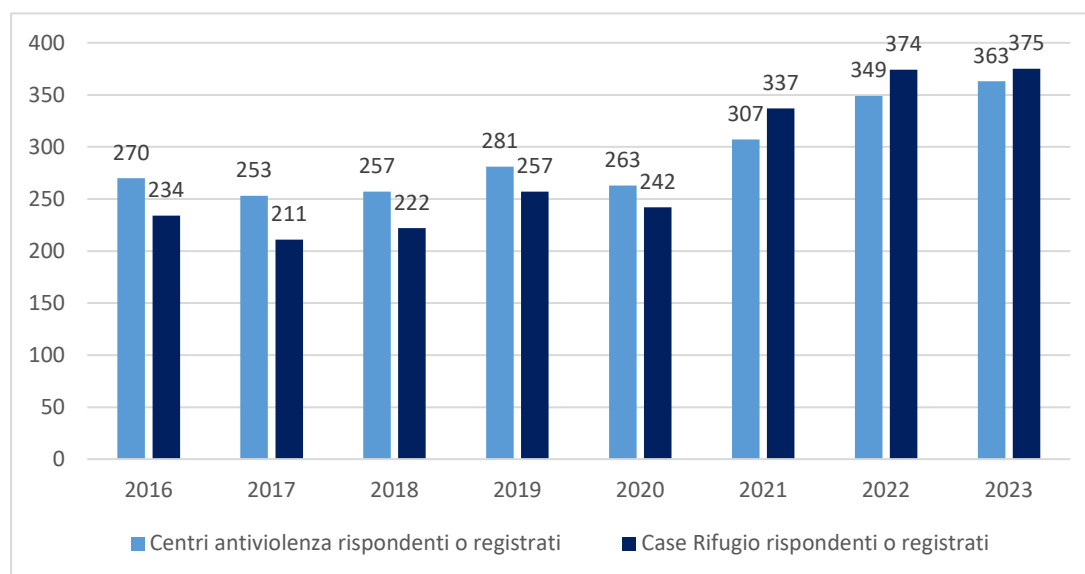
Si evidenzia che nel 2023 l'85,1 per cento dei Centri Antiviolenza fa parte integrante di un sistema di reti territoriali antiviolenza tale da rendere, attraverso una governance territoriale, più efficace la capacità dei CAV di offrire servizi alle donne²⁸⁹. La pressoché totalità dei Centri Anti Violenza (99,1 per cento) aderisce inoltre al numero nazionale di pubblica utilità 1522 e il 74,5 per cento di questi fornisce per tutto l'arco della giornata una reperibilità telefonica rivolta al pubblico per emergenza e la gestione di situazioni di pericolo.

Le Case Rifugio attive nell'anno 2023 sono state 464 (450 nel 2022). Nel caso delle Case rifugio rispondenti o registrate, si osserva un rialzo dello 0,3 per cento rispetto al 2022 (375 rispondenti o registrate nel 2023 e 374 nel 2022) e dell'11,3 per cento rispetto al 2021 (337) (**Figura 1.7.28**).

²⁸⁷ I centri antiviolenza si sono organizzati costituendo una rete nazionale che organizza 87 associazioni in un'unica grande organizzazione denominata DiRe, "donne in rete contro la violenza".

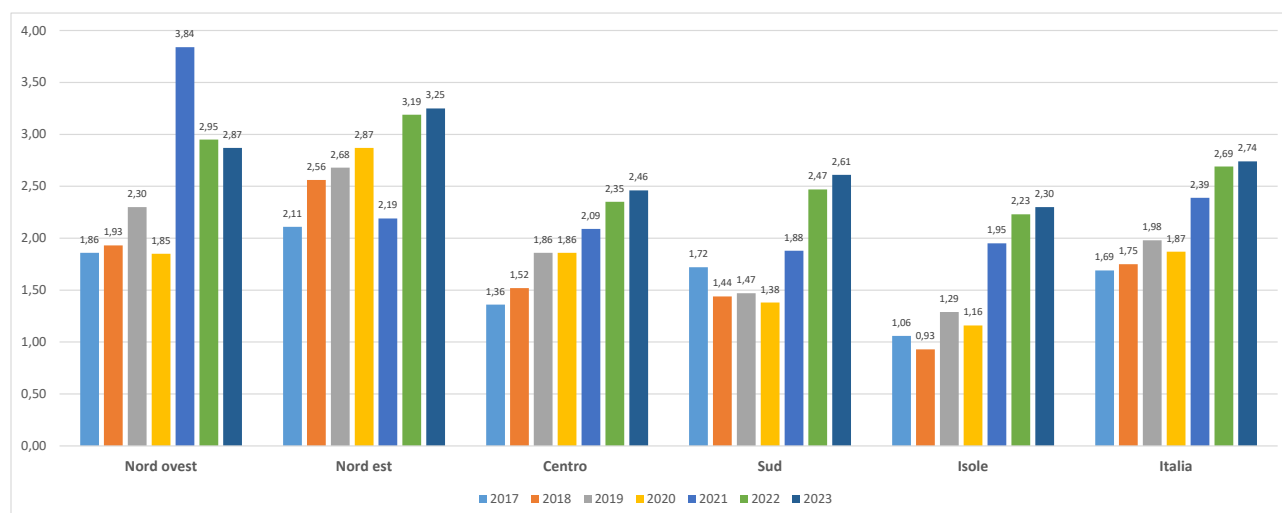
²⁸⁸ La distinzione tra Centri Antiviolenza (CAV) rispondenti o registrati e CAV attivi si basa generalmente su due concetti: il riconoscimento formale e l'effettiva operatività dei centri. I CAV rispondenti o registrati sono i Centri Antiviolenza che hanno risposto a un'indagine, un questionario o una rilevazione statistica promossa da enti o istituzioni; i CAV registrati sono quelli formalmente riconosciuti o inseriti in elenchi ufficiali (ad esempio, registri regionali o nazionali). Possono essere censiti da enti pubblici o organizzazioni di settore, indipendentemente dalla loro operatività effettiva. I CAV attivi operano effettivamente sul territorio e forniscono servizi alle donne vittime di violenza, svolgendo attività concrete come accoglienza, consulenza, supporto psicologico, legale e sociale e rappresentando i centri effettivamente funzionanti, che offrono servizi in modo continuativo.

²⁸⁹ Tra le finalità strategiche delle reti territoriali antiviolenza, attuate attraverso l'Intesa Stato-Regioni e da Piani regionali, regolate da appositi protocolli o accordi territoriali coincidenti con il territorio indicato dalla pianificazione regionale, vi è quella di consolidare e rendere omogeneo sul territorio un sistema integrato di servizi in grado di far emergere il fenomeno e di accogliere e proteggere le donne vittime di violenza.

Figura 1.7.28 Numero Centri antiviolenza Anni 2016-2023 e Case rifugio registrati sul territorio italiano Anni 2016-2023.

Fonte: Dipartimento pari opportunità - Istat. I dati relativi ai Centri antiviolenza e alle Case rifugio sono disponibili al 2023.

L'ISTAT, nel rapporto SDGs 2025²⁹⁰, evidenzia che la presenza dei servizi CAV e delle Case Rifugio continua a essere non omogenea nell'ambito del territorio nazionale. Nel 2023 emerge infatti che il tasso medio di copertura nazionale è stato pari a 2,74 servizi in totale ogni 100.000 donne di età superiore ai 14 anni (erano 2,69 nel 2022 e 2,39 nel 2021). La maggiore copertura dei servizi si rileva nel Nord-est con 3,25 servizi ogni 100.000 donne e nel Nord-ovest con 2,87; quest'ultima è però anche l'unica area in cui si registra un decremento della copertura rispetto al 2021 e al 2022. Nel Centro Italia il grado di copertura è aumentato nell'ultimo anno a 2,46 (2,35 nel 2022 e 2,09 nel 2021). Anche al Sud si registra un aumento dei servizi a 2,61 (2,47 nel 2022 e 1,88 nel 2021), come anche nelle Isole (dove si è passati da 2,23 nel 2022 a 2,30 nel 2023) (**Figura 1.7.29**).

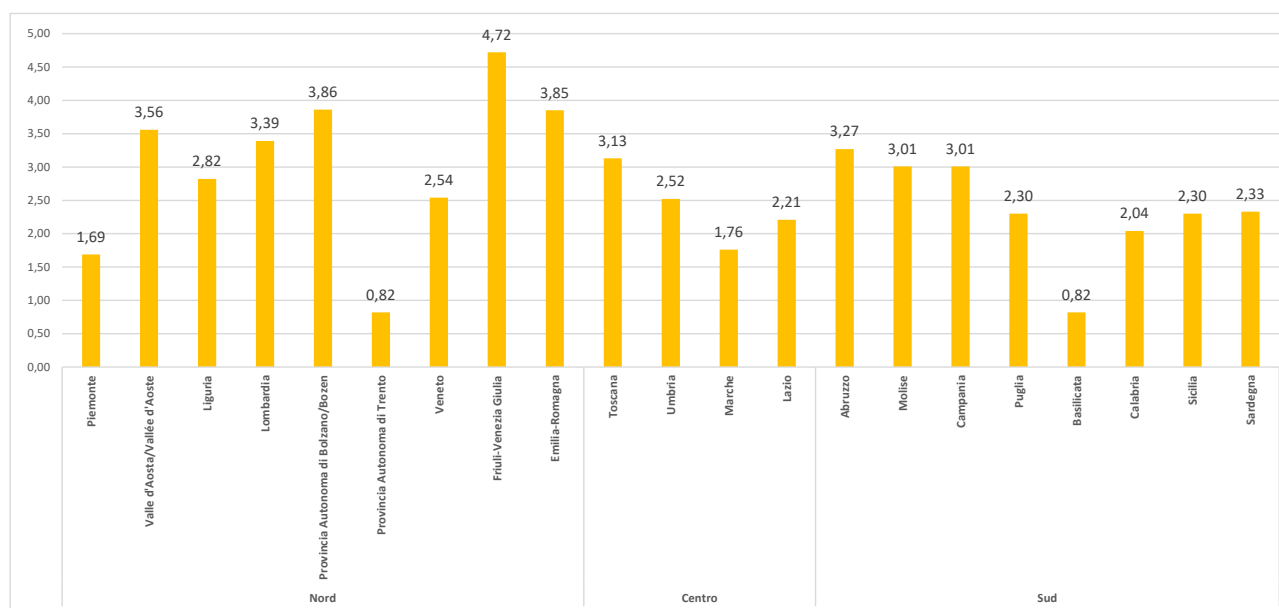
Figura 1.7.29 Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più - Anni 2017-2023.

Fonte: ISTAT.

²⁹⁰ Cfr. Rapporto SDGs 2025.

La distribuzione regionale del tasso medio di copertura per il 2023 dei Centri Anti Violenza e Case rifugio nelle regioni italiane (**Figura 1.7.30**) mostra che la Regione Friuli-Venezia Giulia ha il più alto tasso medio di servizi, pari a 4,72 ogni 100.000 donne (4,54 nel 2022), mentre la Basilicata (la regione con il tasso più basso insieme alla Provincia di Trento) ha migliorato la sua posizione rispetto al 2020, con un tasso di copertura nel 2023 dello 0,82 (il tasso era pari a 0,81 nel 2021 e a 1,22 nel 2022).

Figura 1.7.30 Tasso medio di copertura dei servizi per il 2023 dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio nelle regioni italiane.



Fonte: ISTAT.

Nel 2023 la distribuzione territoriale dei Centri Anti Violenza vede il 36,9 per cento di Centri attivi nel Nord (21,5 per cento nel Nord-ovest e 15,3 per cento nel Nord-est), il 31,4 per cento nel Sud, il 21,0 per cento nel Centro e il restante 10,6 per cento nelle Isole. L'aumento è stato del 4,9 per cento tra il 2022 e il 2023 per i Centri Anti Violenza attivi e del 43,5 per cento rispetto al 2017 (primo anno di rilevazione) relativamente ai Centri Anti Violenza rispondenti. In termini di copertura del territorio, la regione che ha più centri attivi è il Molise (0,27 ogni 10 mila donne), mentre quelle che ne hanno di meno sono la Basilicata e le Marche (0,07). In media le regioni del Sud hanno 0,18 Centri Anti Violenza ogni 10 mila donne, le regioni del Centro 0,14 per 10 mila, Sardegna 0,15 e Sicilia 0,13 per 10 mila; le regioni del Nord, invece, 0,11 per 10 mila. Facendo riferimento al tasso di copertura per i Centri Anti Violenza rispondenti o registrati, si può notare che il Molise è la regione che ne ha di più (0,20 ogni 10 mila donne), mentre la Basilicata (0,06 ogni 10 mila donne) e la provincia autonoma di Trento (0,04 ogni 10 mila donne) sono quelle che ne hanno di meno.

La maggior parte dei Centri ha avuto origine da un'iniziativa privata: infatti il 61,4 per cento (63,6 nel 2022) ha un soggetto privato come ente promotore, il 36,9 per cento un ente locale pubblico (33,5 per cento nel 2022), mentre il restante 1,7 per cento vede la partecipazione di entrambi (2,9 per cento nel 2022). In particolare, nelle regioni del Centro i Centri Anti Violenza promossi da enti locali rappresentano il 64,6 per cento.

Corrispondentemente al dato territoriale di presenza dei Centri Anti Violenza, è da evidenziare il numero di donne che nel 2023 sono impegnate in un percorso di uscita dalla violenza²⁹¹ e prese in carico dai Centri antiviolenza, pari a 31,6 mila unità con un aumento del 20,9 per cento rispetto al 2022 (26 mila), in media 87 donne per ciascuno dei centri. Prima di andare in un Centro Anti Violenza,

²⁹¹ Cfr. Istat "Centri Anti Violenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza".

il 38,3 per cento delle donne si è rivolto alle forze dell'ordine, il 21,2 per cento al pronto soccorso o all'ospedale, il 53,0 per cento a parenti e amici, il 20,8 per cento ai servizi sociali e il 15,6 per cento a un avvocato.

Rispetto alle donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza il 28,3 per cento – quindi poco meno di una donna su tre – ha cittadinanza straniera, il 18,7 per cento ha meno di 29 anni (il 12,7 di queste ha cittadinanza italiana e il 6,1 per cento straniera), il 54,8 per cento ha tra i 30 e i 49 anni (di queste il 36,5 per cento ha cittadinanza italiana e il 18,3 per cento straniera), il 23,5 per cento è tra i 50 e i 69 anni (il 19,8 per cento ha cittadinanza italiana e il 3,7 per cento è straniera)²⁹².

Le principali tipologie di violenza subite dalle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza sono costituite dalla violenza psicologica e da quella fisica, assieme alla minaccia e alla violenza economica. Nel 40,7 per cento dei casi la violenza perdura da oltre cinque anni, nel 33,4 per cento ha una durata tra uno e 5 anni, nel 13,8 per cento dei casi tra sei mesi e un anno, nel 7,8 per cento tra uno e sei mesi; infine, le donne che si sono rivolte ai centri dopo un singolo episodio di violenza costituiscono il 3,6 per cento dei casi.

Se si fa riferimento agli autori che hanno agito violenza sulle donne per tipo di relazione con la vittima, e che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza, emerge che nel 52,3 per cento dei casi è stato il partner attuale ad aver commesso la violenza, nel 25,0 per cento dei casi è stato un ex partner, nell'11,0 per cento un altro familiare o parente e per il restante 9,9 per cento dei casi un amico, conoscente o collega.

I finanziamenti di CAV e Case rifugio sono soprattutto pubblici; guardando ai dati disponibili al 2023, si osserva che il 49,0 per cento dei CAV²⁹³ ha solo finanziamenti pubblici, il 44,6 per cento sia pubblici sia privati, il 3,9 per cento né pubblici né privati e l'1,7 per cento solo privati.

1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza

1.8.1 - Quadro generale

La salute e la sicurezza non sono tematiche neutrali al genere, come dimostrato anche da evidenze scientifiche. Benché donne e uomini, possano essere generalmente soggetti alle stesse patologie, possono presentare sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti diversi tra loro. Le differenze di genere si manifestano anche nella propensione ad adottare comportamenti di rischio per la salute che influenzano la qualità della vita. A seconda dei comportamenti assunti, alcuni fenomeni attinenti alla sicurezza degli individui, come l'incidentalità stradale e domestica, possono risultare più o meno frequenti a seconda del genere. In questo contesto, le politiche pubbliche concentrano una parte dei loro sforzi proprio sui comportamenti degli individui, allo scopo di promuovere stili di vita più sani e sicuri e approfondendo, nel disegno di tali politiche²⁹⁴, le differenze di genere al fine di conseguire risultati migliori.

²⁹² Circa il 5 per cento delle donne non ha indicato la cittadinanza.

²⁹³ Cfr. Istat "Centri antiviolenza per tipologia di finanziamento e regione. Valori assoluti e percentuali".

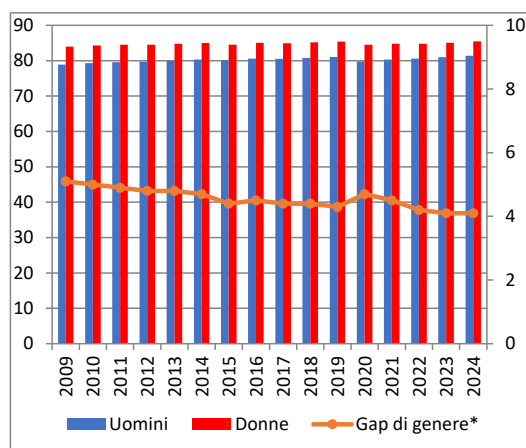
²⁹⁴ Tra gli obiettivi delle politiche pubbliche va considerata anche la tutela della salute sul luogo di lavoro e, nello specifico, la tutela delle future madri. A tale proposito si evidenzia come l'Ispettorato del Lavoro abbia rilasciato, nel corso del 2023 (ultima rilevazione utile), 64.784 provvedimenti relativi all'interdizione anticipata o post partum dal lavoro per le lavoratrici madri, addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino. Tali interventi hanno la funzione di proteggere la salute delle lavoratrici e dei loro figli e sono adottati a seguito di una verifica dell'impossibilità di destinare tali donne ad altre attività. Per questa tematica si faccia riferimento al documento "Relazione di sintesi attività INL- Anno" disponibile al <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/rapporti-annuali-sullattivita-di-vigilanza-in-materia-di-lavoro-e-previdenziale/>.

Gli indicatori qui esaminati rappresentano una valutazione sintetica della situazione sanitaria, economica, ambientale e sociale della popolazione.

L'eccesso di mortalità, soprattutto nelle fasce di popolazione più anziane²⁹⁵ colpite pesantemente dalla pandemia del Covid-19, ha determinato nel 2020 una riduzione di oltre 1 anno della speranza di vita alla nascita (da 83,2 anni nel 2019 a 82,1 anni nel 2020), interrompendo il processo di costante miglioramento. Nel 2024²⁹⁶ la **speranza di vita** è tornata a raggiungere il valore di 83,4 anni, in linea con i valori pre-pandemici del 2019. Rispetto all'anno precedente, nel 2024 l'indicatore passa da 81,0 a 81,4 anni per gli uomini e da 85,1 a 85,5 anni per le donne, con una differenza di genere di 4,1 anni confermando il **gap** dell'anno 2023 (**Figura 1.8.1.1**).

Il **tasso di mortalità infantile** (**Figura 1.8.1.2**), che indica i decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti, ha visto fino al 2017 un'evoluzione positiva per entrambi i generi e una riduzione del divario di genere passando, negli anni dal 2006 al 2017, dal 3,8 al 2,9 per gli uomini e dal 3,0 al 2,6 per le donne; nel 2018 il tasso femminile si conferma al 2,6, mentre c'è stato un leggero peggioramento per quello maschile (3,1). Nel 2022, ultimo anno disponibile, è pari a 2,7 per gli uomini e 2,3 per le donne.

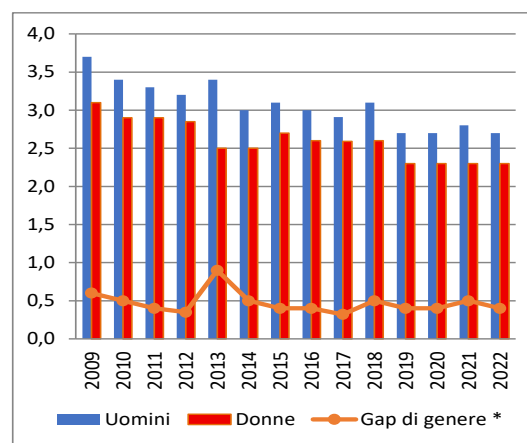
Figura 1.8.1.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2024.



Fonte: Istat, BES.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Figura 1.8.1.2 Mortalità infantile per genere - decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi. Anni 2006-2022.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, BES.

Il vantaggio strutturale delle donne in termini di aspettativa di vita si inverte considerando anche la qualità della vita. Per l'indicatore di **speranza di vita in buona salute**²⁹⁷ si è registrato un miglioramento fino al 2020 sia per le donne sia per gli uomini, con un **gap** di genere a svantaggio delle donne per l'intera serie storica. Nel 2020, pur in presenza di un peggioramento della speranza di vita, l'indicatore per il totale della popolazione è aumentato rispetto all'anno precedente di 2,4 anni (da 58,6 anni nel 2019 a 61,0 nel 2020), con una contemporanea riduzione del **gap** di genere (da

²⁹⁵ Per approfondimenti sulle caratteristiche dei pazienti deceduti positivi all'infezione da SARS-CoV-2 in Italia si vedano nelle Relazione sul bilancio di genere del consuntivo 2020 e quella del consuntivo 2021, i Riquadri I.VIII. Il relativi al Rapporto Covid-19 e genere, curati dai ricercatori dell'Istituto Superiore di Sanità.

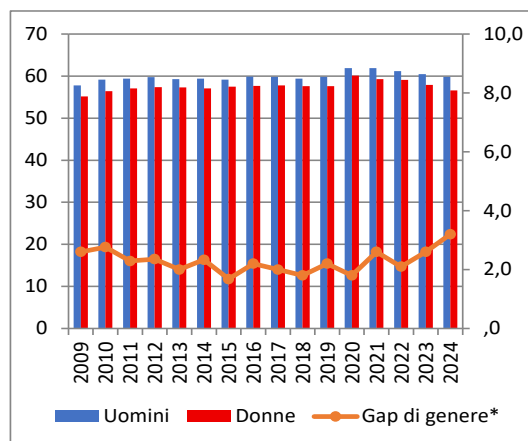
²⁹⁶ Il dato 2024 è una stima preliminare.

²⁹⁷ L'indicatore viene calcolato come il numero medio di anni che alla nascita un individuo può aspettarsi di vivere in buona salute, se nel corso della sua esistenza futura fosse esposto ai rischi di malattia e morte osservati nel suo anno di nascita. L'indicatore fa parte dei 12 indicatori BES che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di programmazione economico-finanziaria. La stima del numero di anni vissuti in buona salute viene effettuata utilizzando il metodo di Sullivan, che prevede un riproporzionamento del totale degli anni vissuti alle diverse età, calcolati attraverso le Tavole di mortalità della popolazione italiana, sulla base della quota di persone che hanno dichiarato di sentirsi bene o molto bene al quesito sulla salute percepita rilevato mediante l'Indagine dell'Istat "Aspetti della vita quotidiana". Il dato 2024 è una stima preliminare.

2,2 a 1,8); su questo dato avrà avuto effetto la drammaticità degli eventi pandemici inducendo, attraverso un processo di relativizzazione, un maggior apprezzamento della propria condizione.

Nel 2024 (così come nel 2023, 2022 e nel 2021), invece, la speranza di vita in buona salute diminuisce rispetto all'anno precedente (58,1 anni nel 2024 contro i 59,1 del 2023), con un divario di genere di 3,2 anni a favore degli uomini (59,8 anni per gli uomini e 56,6 per le donne) contro i 60,5 anni per gli uomini e 57,9 anni per le donne nel 2023 (**Figura 1.8.1.3**).

Figura 1.8.1.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2024.

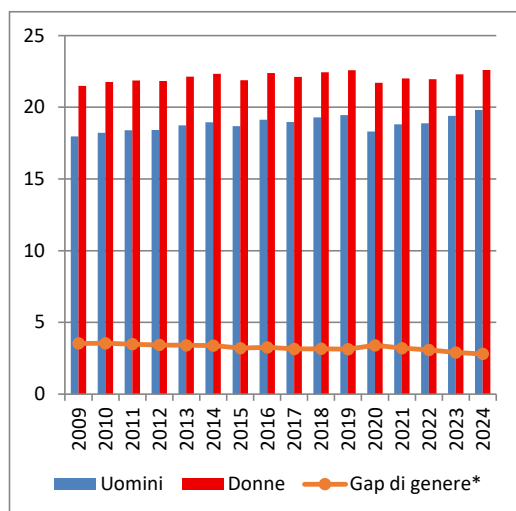


(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

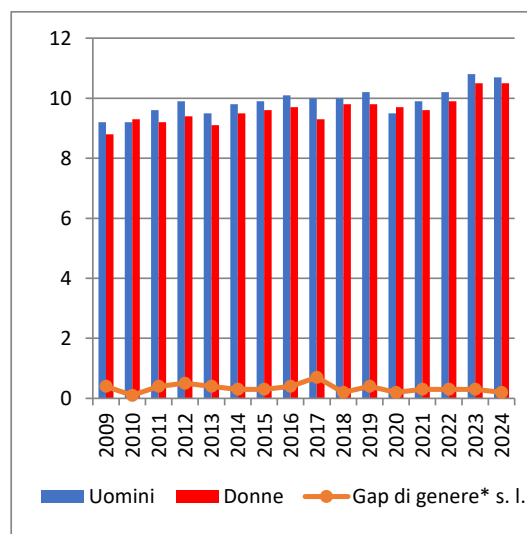
Fonte: Istat, BES.

Differenze di genere si registrano anche osservando la popolazione più anziana. **La speranza di vita a 65 anni**²⁹⁸ è più alta per le donne, evidenziando un gap di genere (calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne) di 2,8 anni nel 2024 (19,9 per gli uomini e 22,7 anni per le donne); invece **la speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni**, indicatore che tiene quindi conto delle condizioni di salute, non solo mostra sostanziali differenze di genere, ma tale *gap* si sta leggermente assottigliando (nel 2024 è pari a 10,6 anni per gli uomini e 10,5 anni per le donne) (**Figure 1.8.1.4 - 1.8.1.5**).

²⁹⁸ Il dato 2024 è una stima preliminare.

Figura 1.8.1.4 Speranza di vita a 65 anni per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2024.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat, Indicatori demografici.

Figura 1.8.1.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2009-2024.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat- BES.

Poiché la salute mentale²⁹⁹, oltre alle condizioni fisiche, contribuisce alla possibilità di godere della propria vita, appare rilevante comprendere se vi sono differenze di genere in tal senso. **L'indice della salute mentale**³⁰⁰, utilizzato anche in ambito europeo, varia tra 0 e 100 e indica uno stato di disagio psicologico tanto più marcato quanto più ci si allontana da 100.

L'indice della salute mentale per l'anno 2024, dato preliminare, è rimasto invariato rispetto l'anno precedente; per quanto riguarda la differenza di genere, in tutta la serie storica considerata (2016-2024) gli uomini hanno un punteggio migliore rispetto alle donne, soprattutto a partire dal 2020: nel 2019 il gap era di 3,7 punti, nel 2020 sale al 4,7 e rimane superiore ai quattro punti negli anni successivi e nel 2024 si assesta sui 4,4 punti in linea con i valori dell'anno precedente (70,9 per gli uomini e 66,5 per le donne) (**Figura 1.8.1.6**). Sotto i diversi profili osservati, il vantaggio delle donne in termini di quantità di vita (diminuito negli anni) diventa uno svantaggio quando si considerando anche le condizioni di salute, comprese quelle di salute mentale, o la percezione soggettiva dello stato di salute. Tale svantaggio non sembra tuttavia derivare da uno stile di vita più rischioso per la salute in termini, per esempio, di peso, alimentazione, utilizzo di sostanze nocive. Ad eccezione della sedentarietà, sono gli uomini, infatti, ad assumere più frequentemente stili di vita dannosi per la salute.

Per questi ultimi aspetti, **la percentuale di adulti in sovrappeso o obesi**³⁰¹ è nettamente superiore per gli uomini rispetto alle donne. Nel 2024, valore preliminare, il valore è pari a 54,3 per

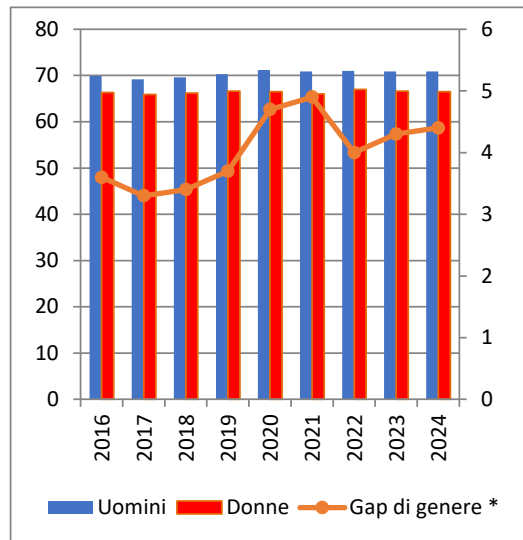
²⁹⁹ L'Organizzazione Mondiale della Sanità (World Health Organization), nel Mental Health Action Plan 2013-2020, afferma che "una buona salute mentale consente agli individui di realizzarsi, di superare le tensioni della vita di tutti i giorni, di lavorare in maniera produttiva e di contribuire alla vita della comunità".

³⁰⁰ È calcolato dall'Istat, standardizzando con la popolazione europea, come sintesi dei punteggi totalizzati da ciascun individuo di 14 anni e più con riferimento a quesiti relativi all'ansia, la depressione, la perdita di controllo comportamentale o emozionale e il benessere psicologico.

³⁰¹ Proporzione standardizzata (con la popolazione europea al 2013) di persone di 18 anni e più in sovrappeso o obese sul totale delle persone di 18 anni e più. La soglia di sovrappeso è individuata facendo riferimento all'indice di massa corporea definito dalla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità. L'eccesso di peso fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163). Nel 2020 si era registrato un incremento della percentuale di

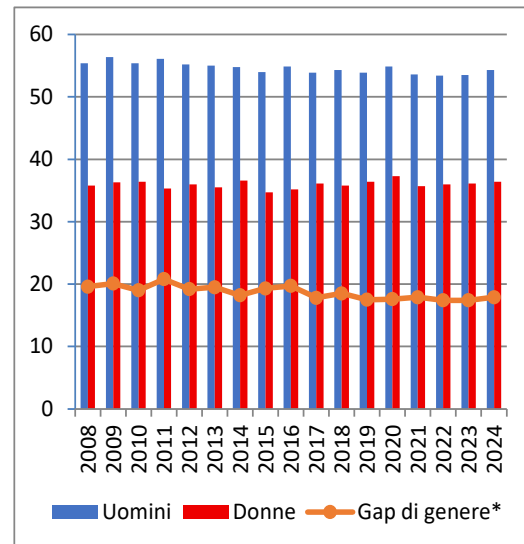
cento per i primi a fronte di 36,4 per cento per le seconde e questa elevata differenza si riscontra anche negli anni precedenti (**Figura 1.8.1.7**).

Figura 1.8.1.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2024.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES.

Figura 1.8.1.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese, per genere. Anni 2008-2024.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES.

Essere **sottopeso** può essere un altro fattore di rischio per la salute ed è un fenomeno prevalentemente femminile, anche se i livelli sono meno pronunciati rispetto al fenomeno del sovrappeso. Nel 2024 solo l'1,0 per cento degli uomini maggiorenni è sottopeso, mentre per le donne la percentuale arriva al 5,2 per cento, registrando una lieve contrazione del *gap* (**Tavola 1.8.1.1**). Questo fenomeno parrebbe correlato con il titolo di studio, difatti nella serie storica considerata, la percentuale di donne sottopeso aumenta con il livello dell'istruzione; nell'ultimo anno di consuntivo il fenomeno raggiunge l'6,7 per cento tra le laureate (o in possesso di titoli ancora superiori), tuttavia segnando una notevole diminuzione rispetto al 2023 attestato all'8,3 per cento. Nel caso degli uomini, invece, l'incidenza delle persone sottopeso non sembra essere correlata con il livello di istruzione. Le donne appaiono in ogni caso più propense ad assumere una **corretta alimentazione**, intesa come la proporzione di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale. Tale indicatore, con valori abbastanza costanti negli anni evidenzia un calo nel 2019, una ripresa nel 2020 e di nuovo un calo negli anni successivi, fino a raggiungere nel 2024 il valore più basso di tutta la serie storica dal 2006 segnando un nuovo minimo (16,2). L'indicatore mostra sempre dei comportamenti più virtuosi nelle donne: nel 2024, la proporzione di donne è pari a circa il 18,3 per cento contro il 13,9 per cento per gli uomini, con un *gap* di 4,4 punti (**Figura 1.8.1.8**).

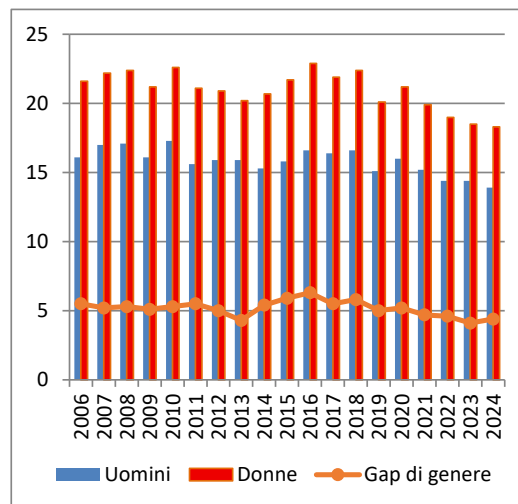
adulti in sovrappeso rispetto all'anno precedente, dato che potrebbe essere legato alle restrizioni della pandemia e alla maggiore sedentarietà che ne sono derivate; nel 2021 e nel 2022, invece, l'indicatore scende ad un livello più basso rispetto al periodo pre-Covid-19.

Tavola 1.8.1.1 Percentuale di persone sottopeso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2024.

Anni		Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
2015	Uomini	0,5%	0,7%	0,9%	0,4%	0,7%
	Donne	2,0%	4,3%	6,8%	7,6%	5,2%
2016	Uomini	0,5%	0,7%	0,6%	0,3%	0,6%
	Donne	2,2%	4,1%	7,1%	8,5%	5,5%
2017	Uomini	0,5%	0,8%	1,0%	0,4%	0,8%
	Donne	2,5%	4,2%	6,7%	8,2%	5,3%
2018	Uomini	0,5%	1,0%	0,9%	0,4%	0,8%
	Donne	2,5%	3,9%	6,4%	8,6%	5,3%
2019	Uomini	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	0,8%
	Donne	2,8%	3,7%	6,1%	7,7%	5,1%
2020	Uomini	0,9%	0,8%	0,8%	0,5%	0,8%
	Donne	2,5%	3,7%	6,5%	8,1%	5,2%
2021	Uomini	1,0%	1,1%	0,9%	0,6%	0,9%
	Donne	2,1%	3,9%	5,3%	7,3%	4,7%
2022	Uomini	0,9%	1,0%	0,9%	0,7%	0,9%
	Donne	3,0%	4,1%	5,5%	8,0%	5,2%
2023	Uomini	1,2%	1,2%	1,2%	0,8%	1,1%
	Donne	3,2%	4,2%	6,5%	8,3%	5,7%
2024	Uomini	1%	1,3%	0,8%	0,9%	1,0%
	Donne	2,7%	4,3%	6,0%	6,7%	5,2%

Fonte: Istat, Stili di vita e fattori di rischio.

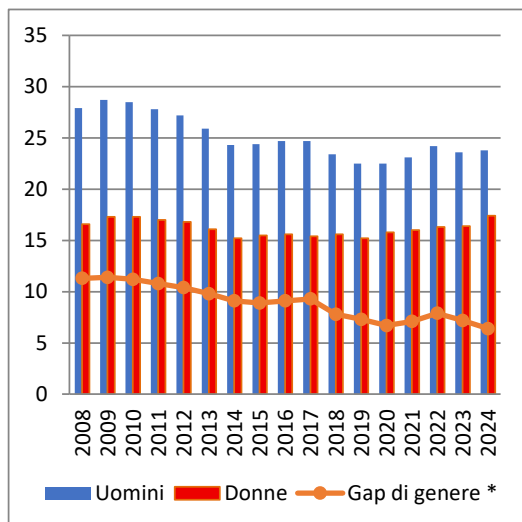
Figura 1.8.1.8 Proporzione standardizzata di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e verdura sul totale delle persone di 3 anni e più. Anni 2006-2024.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES.

Altri fattori di rischio sono rappresentati dal fumo, dall'alcol e dalla sedentarietà. Sono soprattutto uomini gli **individui con età pari o superiore a 14 anni che fumano abitualmente**. Tuttavia, nella serie storica dal 2009 ad oggi si assiste a una riduzione delle abitudini al fumo più rapida per gli uomini che per le donne. Nel 2009, il 28,7 per cento della popolazione maschile dichiarava di fumare, nel 2019 il dato è sceso al 22,5 per cento mentre per la popolazione femminile la riduzione è stata più limitata (dal 17,3 per cento al 15,2 per cento). Negli anni 2020, 2021 e 2022 anni, invece, si assiste sia per gli uomini che per le donne, ad una crescita di tale indicatore che nel 2022 è pari al 24,2 per cento per gli uomini e al 16,3 per cento per le donne, registrando una diminuzione della percentuale negli uomini (23,6 per cento) nel 2023, per poi attestarsi al 23,8 per cento nel 2024; per le donne l'indicatore resta sostanzialmente stabile nel 2023, mentre si rileva un rilevante aumento di un punto percentuale nel 2024, raggiungendo 17,4 per cento; il gap di genere è di 6,4 (Figura 1.8.1.9).

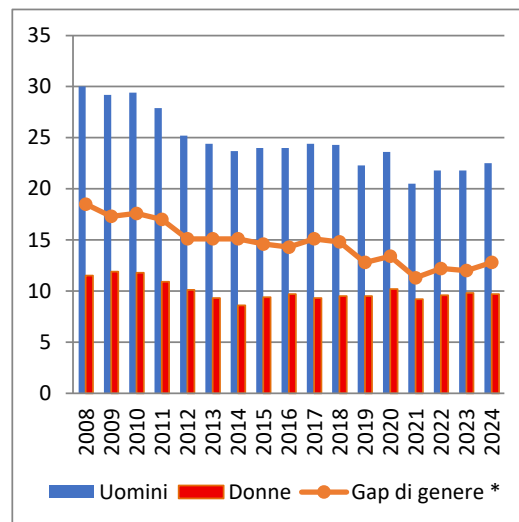
Per quanto riguarda il **comportamento a rischio nel consumo di alcol**, si mantiene forte anche nel 2024 il differenziale di genere: gli uomini in tale condizione continuano a essere più del doppio delle donne. Nel 2024 la differenza di genere è del 12,8 per cento, con un valore di 22,5 per cento per gli uomini e di 9,7 per cento per le donne (Figura 1.8.1.10).

Figura 1.8.1.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2008-2024.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES.

Figura 1.8.1.10 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2024.

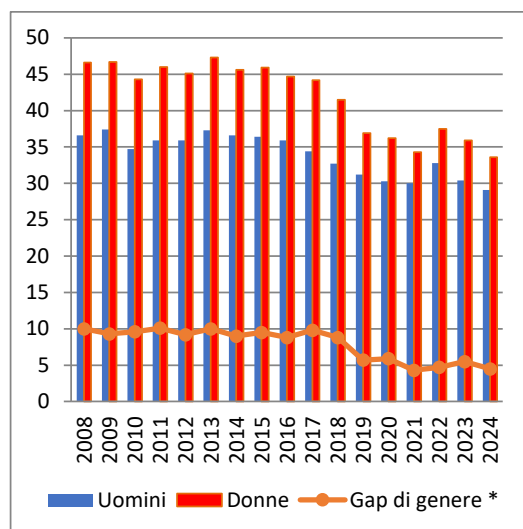


(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES.

Le **persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica** rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. Negli ultimi anni questa percentuale è andata diminuendo, e nel 2020 e nel 2021 nonostante la pandemia e le relative restrizioni a svolgere attività fisico-sportiva di tipo strutturato in palestre e centri sportivi, l'indicatore ha segnato ancora miglioramenti. Nel 2022 invece c'è un netto peggioramento sia rispetto agli ultimi due anni, sia rispetto al 2019, e si conferma la maggiore sedentarietà femminile. Nel 2024 l'indicatore, sia per gli uomini sia per le donne, raggiunge il valore più basso di tutta la serie storica registrata a partire dal 2006, segnando rispettivamente 29,1 per cento per gli uomini e 33,6 per cento per le donne, determinando anche una contrazione del *gap* di genere al 4,5 per cento, valore più basso di un punto percentuale rispetto al dato 2023. (**Figura 1.8.1.11**).

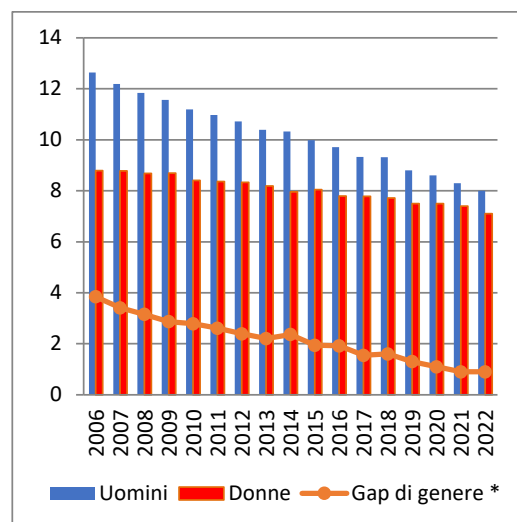
Per quanto riguarda il **tasso di mortalità per tumori per 10.000 residenti**, come causa iniziale del decesso e standardizzato all'interno della fascia di età 20-64 anni, si osserva una diminuzione complessiva nel corso degli ultimi quindici anni, grazie anche a un maggiore ricorso alla prevenzione. Dal 2006 al 2022 l'indicatore passa dal 12,6 all'8 per cento per gli uomini e dall'8,8 al 7,1 per cento per le donne, con un miglioramento più rapido per gli uomini rispetto alle donne e una diminuzione del *gap* di genere (**Figura 1.8.1.12**).

Figura 1.8.1.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2024.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2022.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES.

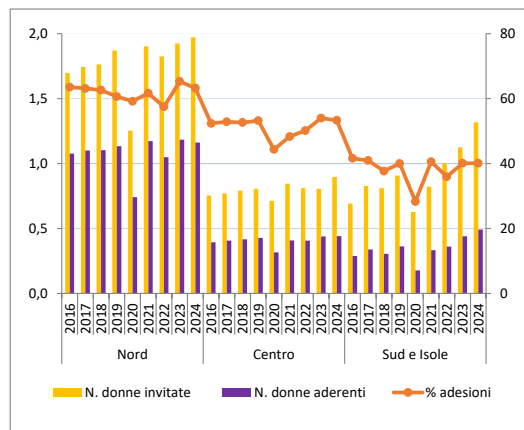
Alcuni elementi di valutazione³⁰² sul rapporto che le donne hanno con la prevenzione sono desumibili dai dati concernenti **coloro che effettuano i test di screening avviati tramite appositi programmi pubblici di prevenzione**.

In dettaglio, nel caso dei test per la prevenzione del **carcinoma alla mammella**, a differenza dello storico incremento degli inviti riscontrato tra il 2016 e il 2019 in tutte le aree geografiche, nel 2020 il dato evidenzia una chiara diminuzione (a livello nazionale circa 2,6 milioni di inviti contro 3,6 milioni nel 2019), ritornando nel 2021 e nel 2022 a circa 3,6 milioni e nel 2024 a circa 4,2 milioni. L'adesione all'invito, in termini percentuali a livello nazionale, evidenzia una leggera riduzione negli anni e una diminuzione più accentuata nel 2020 (47,6 per cento nel 2020 contro 53,7 nel 2019), a fronte invece di una ripresa nel 2021, con il 53,6 per cento di adesione e segnalando una diminuzione di partecipazione con il 50,0 per cento di adesione nel 2024. Territorialmente rimane una minore percentuale di adesioni al Sud e nelle isole, che nel 2024 è del 40,1 per cento, contro il 53,3 per cento del Centro e il 63,2 per cento del Nord (**Figura 1.8.1.13**).

Per i programmi di prevenzione del **carcinoma della cervice uterina**, dopo il periodo 2015-2019 che evidenziava una riduzione lieve del numero delle donne che aderisce al programma di *screening* (che passa da circa 1,7 a circa 1,5 milioni), nel 2020 si assiste ad una diminuzione consistente per effetto della sospensione delle prestazioni di *screening* nei mesi di marzo e aprile (0,87 milioni); lo stesso vale per la percentuale di donne che ha aderito all'invito (incluse le donne con età inferiore ai 25 anni e superiore ai 64 anni) sul totale delle persone invitate in età *target* (25-64 anni), che passa dal 40,7 per cento nel 2019 al 34,2 per cento nel 2020). I dati del 2024 confermano la tendenza alla ripresa delle attività di *screening* avvenuta l'anno precedente, arrivando ad una percentuale di adesione del 42,0 per cento, con un incremento rispetto al precedente anno di circa 70 mila donne (**Figura 1.8.1.14**).

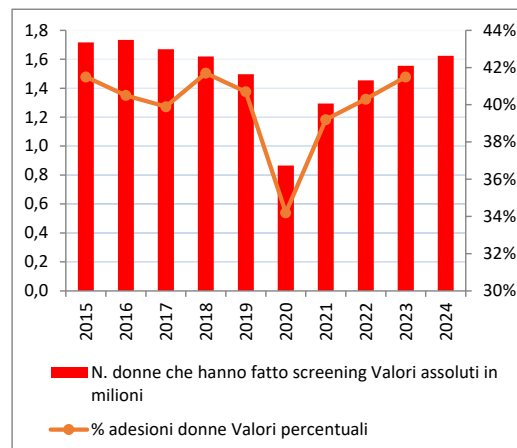
³⁰² Come individuato dall'Osservatorio Nazionale Screening (ONS) nel rapporto 2022 <https://www.osservatorionazionalescreening.it/content/rapporto-ons-2022> : "Per il 2025 l'Europa ha posto un obiettivo sfidante: gli Stati Membri sono infatti chiamati a garantire l'offerta di screening organizzato per il tumore della mammella, della cervice uterina e del colon-retto al 90 per cento dei cittadini europei aventi diritto. In questo senso, il 2022 fa ben sperare per il nostro paese (...) Se nel 2023 e nel 2024 la tendenza in termini di stabilità (di adesioni) per le Regioni delle macroaree Nord e Centro e di ulteriore progressione per il Sud e le Isole si confermerà, potremmo pensare davvero di poter raggiungere il traguardo europeo".

Figura 1.8.1.13 Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni). Anni 2016-2024.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Aggiornamento 2024.

Figura 1.8.1.14 Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2024.

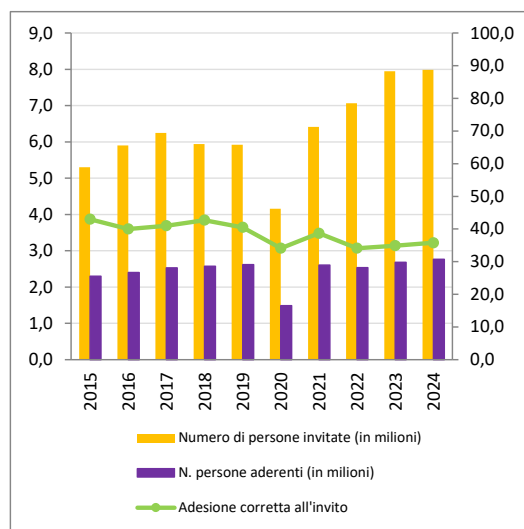


Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Aggiornamento 2024.

Guardando, invece, ai **programmi che riguardano la salute del colon retto, per uomini e donne**, si rileva l'aumento dal 2015 al 2019 del numero complessivo delle persone invitate ad effettuare lo *screening* in una struttura pubblica (da circa 5,3 milioni a circa 5,9 milioni), mentre nel 2020, a causa della pandemia, il valore scende³⁰³ nettamente (4,2 milioni) (Figura 1.8.1.15). Dal 2021 al 2024 l'attività dei programmi di *screening* è aumentata notevolmente rispetto al 2020, raggiungendo i quasi 8 milioni nel 2024, e la percentuale di adesione all'invito nel 2024 mostra un incremento rispetto ai valori dell'anno precedente (35,8 contro il 34,9). Il tendenziale aumento è confermato nel 2023, sia per gli uomini sia per le donne, anche nella partecipazione al programma di *screening*, dove il valore cresce con l'aumento dell'età ed è maggiore per le donne in tutte le fasce di età considerate. La percentuale di adesione raggiunge il 42 per cento per le donne in età compresa tra i 65-69 anni, mentre per gli uomini della stessa età raggiunge il 39,1 per cento. Il divario di genere diminuisce al crescere dell'età e arriva a una differenza di 3 punti percentuali nella fascia di età 65-69 anni (**Figura 1.8.1.16**). La Relazione annuale per il 2024 sui programmi di *screening* non contiene più le adesioni suddivise per fasce di età; si conferma una partecipazione analoga a quella del 2023 (**Figura 1.8.1.15**)

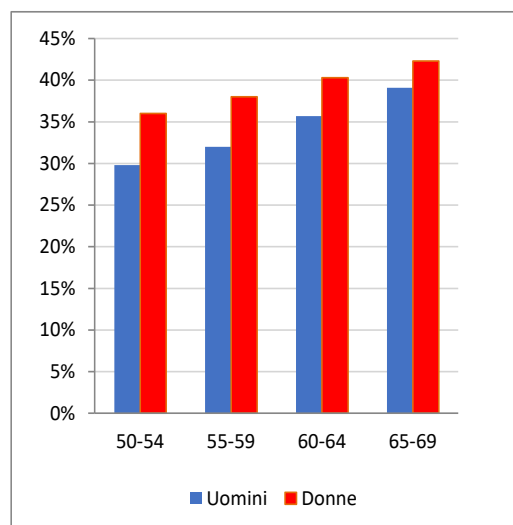
³⁰³ Nel 2020 l'attività dei programmi di screening è stata fortemente condizionata dalla pandemia, come mostra anche la diminuzione della percentuale di persone in età target (50 – 69 anni) che hanno effettuato test di primo livello rispetto all'anno precedente.

Figura 1.8.1.15 Tasso di adesione a test di screening di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2024.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Aggiornamento 2024.

Figura 1.8.1.16 Tasso di adesione a test di screening di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2023.

Nel campo della prevenzione sanitaria, un'altra dimensione importante è quella relativa all'HIV. I dati riferiti al sistema di sorveglianza HIV indicano che "nel 2024 sono state segnalate 2.379 nuove diagnosi di infezione da HIV (per il 79 per cento dei casi riferibili ai maschi), pari a un'incidenza di 4 nuovi casi per 100 mila residenti, un valore che pone l'Italia al di sotto della media osservata tra i Paesi dell'Europa occidentale (5,9 nuove diagnosi per 100 mila residenti). Dal 2012 al 2020 si è osservata una diminuzione delle nuove diagnosi HIV, mentre si rileva un aumento progressivo dal 2020 fino al 2023, con stabilizzazione nel 2024 rispetto all'anno precedente³⁰⁴".

In relazione al fenomeno dell'HIV, l'analisi porta ad evidenziare come sia aumentato il numero di nuove diagnosi passando dal minimo storico del 2020³⁰⁵ di 1.223 al valore di 2.340 diagnosi nel 2024. Analizzando la composizione per genere dell'ultimo anno, gli uomini rappresentano quasi l'80 per cento delle nuove diagnosi, sostanzialmente in linea con quanto rilevato dal 2015 in poi. Un indicatore di particolare rilievo è rappresentato dal numero delle **nuove diagnosi di HIV late presenter**³⁰⁶, confrontato con il totale di soggetti con nuova diagnosi di HIV. Tra il 2015³⁰⁷ e il 2021, il rapporto tra il numero di nuove diagnosi di HIV *late presenter* e il numero delle diagnosi con CD4 è aumentato, passando da una percentuale del 56,18³⁰⁸ per cento per gli uomini e del 60,23 per cento per le donne nel 2015, al 70,75 e 71,04 rispettivamente per gli uomini e per le donne nel 2021. Dal 2022 in poi si registra un decremento del rapporto sia per gli uomini sia per le donne attestandosi al 60,01 per i primi e 59,34 per le seconde nel 2024. (**Tavola 1.8.1.2**).

³⁰⁴ Istituto superiore di Sanità – Infezione da Hiv e Aids: <https://www.epicentro.iss.it/aids/epidemiologia-italia#:~:text=Le%20nuove%20diagnosi%20di%20infezione,nuovi%20casi%20ogni%20100.000%20residenti.>

³⁰⁵ Il numero minimo di nuove diagnosi del 2020 è dovuto a causa dell'Epidemia di COVID-19. Fonte: Notiziario n. 38 dell'11 Novembre 2025, pag. 7.

³⁰⁶ Si considerano late presenter le diagnosi effettuate a pazienti con un livello di linfociti 4 (CD4) inferiore a 350. Un CD4 inferiore a 350 rappresenta il livello di guardia al di sotto al quale l'avvio del trattamento terapeutico è obbligatorio.

³⁰⁷ Istituto superiore di Sanità – Notiziario Volume 38 – Numero 11 Novembre 2025 pag. 27. In tale edizione, la tabella 9 riporta dati aggiornati dal 2015 al 2024.

³⁰⁸ Per consultare i dati precedenti, relativi al periodo di osservazione 2008 – 2014, i dati sono reperibili al documento pubblicato "Il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2023 - Relazione al Parlamento".

Tavola 1.8.1.2 Nuove diagnosi di HIV *late presenter* (con CD4 riportato) per genere. Anni 2008-2024³⁰⁹.

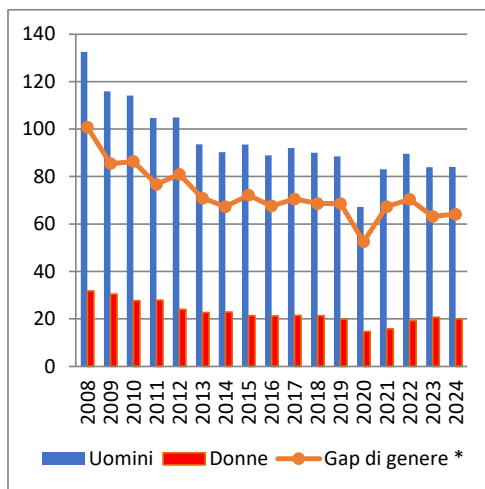
Anno	Numero di nuove diagnosi con CD4 riportato (valori assoluti)			Numero di diagnosi CD4<350 cell/μL (valori assoluti)			Rapporto tra il numero di diagnosi CD4<350 e il numero di diagnosi con CD4 riportato (valori percentuali)		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2015	2.111	616	2.727	1.186	371	1.557	56,18	60,23	57,10
2016	2.038	635	2.673	1.190	400	1.590	58,39	62,99	59,48
2017	2.052	658	2.710	1.198	389	1.587	58,38	59,12	58,56
2018	1.782	518	2.300	1.084	322	1.406	60,83	62,16	61,13
2019	1.778	446	2.224	1.083	279	1.362	60,91	62,56	61,24
2020	975	248	1.223	637	183	820	65,33	73,79	67,05
2021	1.275	328	1.603	902	233	1.135	70,75	71,04	70,80
2022	1.373	377	1.750	933	268	1.201	59,80	62,60	60,40
2023	1.649	504	2.153	1.106	370	1.476	62,52	70,24	64,35
2024	1.858	482	2.340	1.115	286	1.401	60,01	59,34	59,87

Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV-aggiornamento 2024.

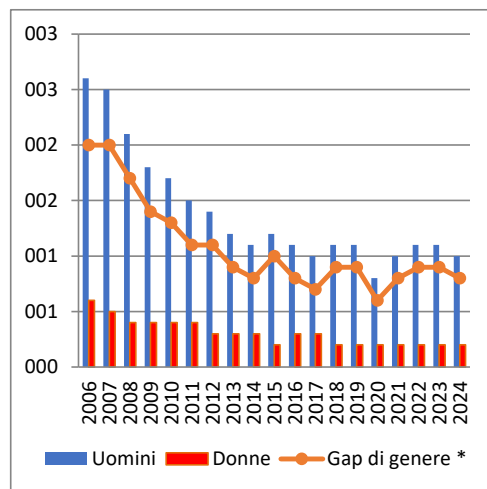
Il **tasso di mortalità stradale**, relativo a incidenti che hanno causato lesioni a persone, morti e feriti, ha mostrato invece una dinamica complessiva di miglioramento; a fronte di 80,6 morti per milione di abitanti nel 2008, si è giunti a 53,3 morti per milione di abitanti nel 2019. La riduzione significativa deriva dal più elevato livello di partenza degli uomini vittime di incidenti nel 2008, che sono passati da 132,5 a 88,5 morti per milione di abitanti. Per le donne, il livello dell'indicatore è più basso e la riduzione è stata inferiore, da 31,7 a 19,9 morti per milione di abitanti. La pandemia e le relative restrizioni soprattutto nella fase del *lockdown* hanno contribuito alla forte riduzione del tasso nel 2020 (67,2 per gli uomini e 14,7 per le donne); nel 2021 i tassi iniziano a risalire ma nel 2024 sono comunque più bassi del periodo pre-Covid (84,1 per gli uomini e 20,0 per le donne con una differenza di genere di 64,1 (**Figura 1.8.1.17**). Anche l'indicatore sulla **mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34** mostra sia una diminuzione complessiva negli anni, sia nella differenza di genere (si passa da 2,6 per 10.000 residenti per gli uomini e 0,6 per le donne del 2006 a 1,0 per gli uomini e lo 0,2 per le donne del 2024). Il tasso per gli uomini nel 2020 evidenzia una leggera flessione attribuibile alle restrizioni per il Covid mentre quello delle donne rimane stabile negli ultimi 6 anni (**Figura 1.8.1.18**).

Da ultimo, con riferimento alla sicurezza personale, l'indicatore relativo alle **persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico** segnala che, come è facile supporre, il genere più esposto a tale rischio è quello femminile: circa 17,6 donne su 1.000 hanno avuto incidenti domestici nel 2008, a fronte di soli 9 uomini su 1.000. L'andamento è altalenante nel corso degli anni ma i valori rilevati nel 2024 presentano un marcato aumento, pari a 17,1 donne e 9,4 per gli uomini, in relazione ai valori 2023 di 11,0 donne su 1.000 e di 7,2 uomini su 1.000 (**Figura 1.8.1.19**).

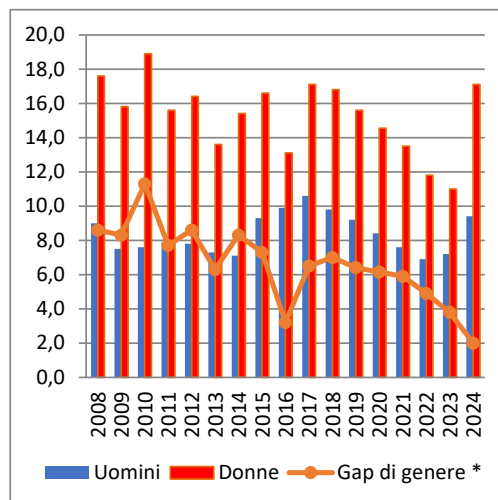
³⁰⁹ Per consultare i dati precedenti, relativi al periodo di osservazione 2008 – 2014, i dati sono reperibili al documento pubblicato “ Il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2023 - Relazione al Parlamento”.

Figura 1.8.1.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2024.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
 Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile.

Figura 1.8.1.18 Tassi di mortalità per incidenti stradali standardizzati all'interno della classe di età 15-34, per 10.000 residenti. Anni 2006-2024.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
 Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile.

Figura 1.8.1.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2024.

(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. Fonte: Istat, "Stili di vita e fattori di rischio". Il dato per l'anno 2020 è stato stimato.

1.8.2 - Ricorso ai servizi ospedalieri

I tassi di ospedalizzazione sono una misura sintetica del ricorso ai servizi ospedalieri da parte della popolazione³¹⁰. Si caratterizzano per tipo di attività (acuta, riabilitazione, lungodegenza) e per regime di ricovero (ordinario o diurno)³¹¹.

Le dimissioni da reparti per acuti in regime ordinario costituiscono la componente maggiore dei ricoveri ospedalieri (**Tavola 1.8.2.1**). I dati includono le dimissioni da strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate, ossia le dimissioni dalle strutture che operano nell'ambito del Servizio sanitario. Il tasso di ospedalizzazione in regime ordinario per acuti presenta un andamento decrescente negli ultimi anni, per entrambi i generi. Il valore annuale del tasso di ospedalizzazione per genere presenta valori maggiori per le donne per tutti i tipi di attività di regime.

Tavola 1.8.2.1 Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.

Italia	ACUTI				RIABILITAZIONE				LUNGODEGENZA	
	Regime ordinario		Regime diurno		Regime ordinario		Regime diurno		Uomini	Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
2015	100,08	106,36	32,51	34,77	4,93	5,49	0,69	0,44	1,55	2,06
2016	98,69	104,39	30,77	32,83	4,93	5,52	0,65	0,41	1,48	1,93
2017	98,57	103,69	28,71	30,70	4,92	5,46	0,62	0,39	1,39	1,85
2018	97,14	101,93	27,89	29,77	4,87	5,40	0,57	0,37	1,37	1,82
2019	95,61	99,51	27,92	29,35	4,90	5,38	0,57	0,37	1,39	1,85
2020	79,53	82,25	19,89	21,47	3,80	4,06	0,37	0,25	1,08	1,34
2021	85,23	87,50	23,76	25,60	3,90	4,13	0,45	0,31	0,98	1,24
2022	88,76	91,07	25,86	27,22	4,21	4,64	0,48	0,34	1,02	1,30
2023	92,99	93,61	27,79	28,88	4,64	5,13	0,52	0,37	1,06	1,39

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

Disaggregando a livello territoriale i tassi di ospedalizzazione numericamente più rilevanti, ovvero quelli per l'attività degli acuti in regime ordinario (**Tavola 1.8.2.2**) e in regime diurno (**Tavola 1.8.2.3**), si evince un valore maggiore del tasso di ospedalizzazione per il genere femminile in quasi tutte le regioni in tutti gli anni considerati, con poche eccezioni, ad esempio per il Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Abruzzo, Molise per gli ultimi quattro anni.

³¹⁰ I dati derivano dalle schede di dimissione ospedaliera (SDO), e sono resi disponibili dal Ministero della Salute- Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO appositamente rielaborate per genere, oltre che per altre variabili, dal Ministero della Salute.

³¹¹ L'assistenza ospedaliera può essere classificata in diverse tipologie di attività in base alla disciplina di dimissione del paziente. In particolare, i pazienti dimessi da particolari discipline (unità spinale, recupero e riabilitazione funzionale e neuroriabilitazione (rispettivamente codici discipline 28, 56 e 75) afferiscono al tipo di attività "ricoveri di riabilitazione", perché caratterizzati da una tipologia di assistenza volta a consentire al paziente di recuperare appieno dopo la fase acuta della patologia. La lungodegenza invece è caratterizzata da una lunga permanenza del paziente in ospedale. Tutto il resto dei ricoveri (escluso il tipo attività "nido" che si riferisce alla nascita di neonati sani, che si trovano nella struttura esclusivamente per cause legate all'evento della nascita e non per qualche patologia) viene classificato secondo il tipo attività "acuti", perché si riferisce al trattamento della patologia nella sua fase acuta.

Tavola 1.8.2.2 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.

ANNI	Acuti in regime ordinario															
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	99,65	101,66	97,74	99,68	96,65	97,43	96,50	97,40	97,83	97,44	81,32	80,59	88,54	87,05	92,63	91,20
Valle d'Aosta	121,70	127,41	113,65	117,47	112,43	110,19	114,26	110,58	115,75	110,02	97,25	95,58	106,52	101,25	108,54	102,91
Lombardia	100,60	105,76	99,03	103,91	98,00	101,99	96,03	100,01	92,11	96,08	76,75	77,77	79,29	82,06	84,25	86,70
P.A. Bolzano	109,57	122,65	104,67	117,79	106,43	117,22	104,12	116,46	103,17	112,75	90,17	99,03	93,96	104,34	99,26	106,16
P.A. Trento	93,07	103,89	91,54	102,53	91,82	99,30	90,23	95,60	91,06	97,90	79,00	80,76	82,14	84,69	87,13	89,41
Veneto	88,53	99,23	92,02	101,24	95,59	103,05	95,51	102,10	95,65	101,82	83,32	87,21	85,28	89,25	90,11	92,55
Friuli V.G.	98,56	105,84	101,92	110,86	104,17	110,01	105,14	110,52	105,41	109,72	92,32	95,04	93,01	94,62	94,70	97,63
Liguria	104,88	109,91	104,07	107,78	113,20	113,05	112,59	111,47	113,94	112,18	91,78	89,78	98,78	97,66	102,31	101,78
Emilia Romagna	106,77	114,51	106,18	112,01	110,58	116,75	109,35	115,59	108,33	113,83	92,51	95,62	98,13	101,02	100,95	103,55
Toscana	97,67	103,79	95,90	101,89	97,16	103,21	96,67	102,19	98,22	103,38	82,72	86,64	88,05	91,38	90,31	93,20
Umbria	117,83	121,04	111,82	116,44	111,73	116,30	109,12	113,38	105,81	110,38	90,78	92,40	99,02	99,42	103,88	103,65
Marche	104,61	108,19	104,92	106,25	104,13	106,32	106,52	107,44	103,72	104,83	86,16	86,80	91,45	91,24	96,19	95,80
Lazio	91,06	102,77	90,14	100,31	89,15	98,56	87,93	96,63	83,30	88,00	77,20	81,19	82,04	85,32	85,52	88,53
Abruzzo	109,19	112,60	110,16	112,02	108,53	109,98	108,87	108,76	103,09	103,91	88,70	88,20	96,36	94,18	96,60	95,43
Molise	116,11	117,80	113,44	113,08	111,43	109,80	102,46	104,92	102,34	102,36	83,22	81,89	89,66	85,99	94,78	92,03
Campania	101,84	107,39	99,02	105,57	94,82	101,75	90,17	97,10	89,49	96,17	69,93	76,42	77,96	83,00	79,72	86,37
Puglia	113,68	118,20	109,87	114,89	107,94	111,97	106,42	109,59	103,84	106,49	80,34	82,46	86,80	87,93	91,37	92,56
Basilicata	103,64	104,34	101,46	103,09	101,58	101,86	98,68	100,77	98,34	98,32	74,28	75,76	84,36	82,58	89,65	86,65
Calabria	94,61	98,84	92,44	94,72	92,16	95,60	92,36	95,26	92,64	93,26	66,16	69,77	76,31	75,71	83,51	84,68
Sicilia	93,08	98,27	90,46	94,83	89,50	94,66	87,51	92,22	87,03	90,90	69,29	73,42	79,35	81,99	81,36	85,12
Sardegna	108,94	116,33	105,45	111,65	103,06	108,47	100,84	106,85	97,78	102,22	80,28	82,41	87,45	89,61	86,33	87,24
ITALIA	100,08	106,36	98,69	104,39	98,57	103,69	97,14	101,93	95,61	99,51	79,53	82,25	85,23	87,50	88,76	91,07

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

Tavola 1.8.2.3 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.

ANNI	Acuti in regime diurno															
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	28,18	31,50	27,83	30,53	26,88	29,64	27,20	29,41	27,79	29,78	19,38	21,61	22,95	25,01	25,89	28,33
Valle d'Aosta	55,62	58,28	45,56	46,27	39,60	44,45	39,57	45,17	36,89	43,80	19,91	26,93	26,68	37,44	32,01	41,62
Lombardia	19,69	22,63	19,76	22,67	19,44	22,01	19,60	21,67	22,72	24,14	14,17	16,01	18,46	20,53	21,81	22,97
P.A. Bolzano	31,74	31,42	30,91	30,16	30,35	29,28	29,96	28,73	30,01	28,64	21,27	21,32	25,34	24,77	29,15	27,19
P.A. Trento	46,22	46,28	42,52	42,28	42,05	39,05	42,25	35,94	40,84	34,06	30,77	26,64	34,54	29,45	37,61	31,69
Veneto	27,97	29,28	24,47	27,02	20,33	23,66	20,15	23,19	21,12	23,63	16,52	18,87	18,33	21,19	20,70	22,81
Friuli V.G.	27,92	30,76	28,43	29,50	28,12	28,19	28,07	27,99	26,60	27,46	21,23	22,30	22,65	24,38	25,56	27,13
Liguria	47,74	50,92	47,20	50,42	36,48	41,88	35,24	41,84	36,34	41,09	27,31	31,44	33,67	37,89	36,45	40,01
Emilia Romagna	30,63	35,52	29,41	33,30	23,44	26,70	23,93	26,48	24,77	26,39	17,99	19,77	21,47	23,64	23,45	24,77
Toscana	32,90	33,61	31,77	32,70	31,66	32,01	31,86	31,62	31,85	30,65	24,29	23,94	27,64	26,31	29,26	26,73
Umbria	26,73	28,97	28,07	29,51	29,43	29,74	30,29	30,20	32,15	30,52	21,48	21,40	26,19	25,27	27,80	26,76
Marche	31,56	32,69	31,75	32,44	33,94	34,43	33,71	34,10	35,92	35,75	25,93	26,30	28,88	29,31	30,98	31,28
Lazio	44,21	44,64	40,93	41,49	39,98	40,94	38,08	40,05	35,52	36,69	28,58	30,20	33,15	34,85	33,95	35,96
Abruzzo	34,59	37,72	33,60	36,12	33,69	34,61	32,98	35,00	30,76	33,17	22,36	24,11	27,16	29,86	31,28	32,96
Molise	49,92	51,81	40,41	40,02	37,94	38,09	37,07	36,30	35,31	34,55	25,17	24,01	28,15	27,57	28,53	28,37
Campania	56,91	58,91	54,29	56,25	50,49	52,67	45,56	47,81	41,75	43,50	28,26	29,03	34,36	35,92	35,09	36,26
Puglia	22,64	24,60	17,96	17,60	14,17	14,26	11,77	12,38	10,63	11,57	6,86	8,36	7,88	10,08	8,80	10,94
Basilicata	30,02	34,71	29,19	34,70	28,15	31,30	28,30	31,00	26,60	29,31	17,82	21,00	23,56	27,05	27,55	28,72
Calabria	34,25	34,58	30,76	31,53	27,47	29,10	26,44	28,26	27,25	29,64	17,49	19,14	23,32	25,57	26,30	28,23
Sicilia	23,63	25,60	22,10	24,57	21,43	23,66	21,06	23,68	21,21	24,09	14,54	17,07	17,90	20,80	19,31	21,99
Sardegna	44,21	48,73	42,98	46,78	41,56	44,44	42,49	43,48	42,47	42,06	32,12	32,42	37,28	38,60	39,23	39,88
ITALIA	32,51	34,77	30,77	32,83	28,71	30,70	27,89	29,77	27,92	29,35	19,89	21,47	23,76	25,60	25,86	27,22

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

I tassi di ospedalizzazione per età, (**Tavola 1.8.2.4**), per tutti gli anni considerati mostrano i valori massimi per la classe di età inferiore a un anno e quella superiore ai 75 anni per entrambi i generi. La distribuzione evidenzia come le donne ricorrano più degli uomini all'assistenza ospedaliera nelle classi di età 15-24 e 25-44 anni, che per le donne corrisponde al periodo biologicamente procreativo, mentre nelle altre classi di età il tasso di ospedalizzazione è più elevato per gli uomini.

Tavola 1.8.2.4 Tasso di ospedalizzazione per fasce di età e genere (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2015-2023.

Fasce di età	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 1 anno	449,89	385,00	448,42	383,66	457,39	390,44	452,67	386,38	452,97	393,56	399,10	342,41	425,43	371,93	457,97	393,80	459,91	397,79
Da 1 a 4 anni	73,85	58,21	69,83	54,03	69,81	54,17	69,05	53,73	66,91	52,15	39,78	31,05	47,78	36,53	57,88	44,96	61,60	47,80
Da 5 a 14 anni	37,97	29,74	37,21	28,98	36,46	28,16	35,73	28,00	34,70	27,55	24,26	18,64	26,44	20,75	29,81	23,28	34,21	26,28
Da 15 a 24 anni	37,55	54,10	36,85	52,42	36,69	50,77	35,40	49,55	33,65	47,14	24,65	36,79	27,59	38,83	30,81	41,03	32,21	40,64
Da 25 a 44 anni	39,35	107,13	38,60	106,33	38,17	105,10	36,76	102,93	35,17	99,42	27,63	88,85	30,66	93,89	31,60	95,48	33,43	95,81
Da 45 a 64 anni	87,93	73,45	85,98	72,26	84,71	71,10	83,55	70,45	81,47	68,74	69,59	55,23	75,53	61,22	74,71	62,82	78,06	65,68
Da 65 a 74 anni	200,62	134,02	196,83	131,35	194,72	129,73	192,17	127,34	188,01	124,66	159,07	101,20	166,05	107,74	169,88	111,72	176,50	115,88
75 anni e oltre	328,07	237,48	319,42	230,31	317,60	231,20	309,41	226,42	305,68	222,07	254,25	182,40	263,23	188,79	275,00	197,25	280,10	199,64
Tasso complessivo	100,08	106,36	98,69	104,39	98,57	103,69	97,14	101,93	95,61	99,51	79,53	82,25	85,23	87,50	88,76	91,07	92,78	93,36

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

I tassi di ospedalizzazione per attività di riabilitazione in regime di ricovero ordinario (Tipo di attività riabilitazione **Tavola 1.8.2.5**) evidenziano nelle regioni valori generalmente più alti per le donne rispetto agli uomini, ad eccezione di alcuni casi (soprattutto la provincia autonoma di Trento e la Toscana) mentre per i tassi di ospedalizzazione in regime diurno sono quasi ovunque più alti per gli uomini rispetto alle donne (**Tavola 1.8.2.6**).

Tavola 1.8.2.5 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime ordinario																	
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	6,99	8,04	6,97	8,02	7,21	8,23	7,55	8,67	7,73	8,88	6,05	6,66	6,03	6,99	6,65	8,07	7,33	8,78
Valle d'Aosta	8,57	10,86	8,45	10,64	8,52	10,00	8,14	10,03	8,29	10,23	5,12	6,71	7,63	7,65	7,85	9,33	7,37	9,25
Lombardia	8,45	9,17	8,32	9,09	8,26	8,96	8,11	8,77	7,97	8,73	6,06	6,30	5,93	6,17	6,43	6,91	6,93	7,44
P.A. Bolzano	5,07	7,59	6,20	8,83	5,49	7,84	5,29	8,27	5,58	7,70	5,02	6,83	4,39	5,93	4,90	6,57	5,33	7,12
P.A. Trento	8,80	8,47	8,73	8,41	7,27	7,37	7,72	7,09	7,59	6,64	5,46	4,48	6,64	5,45	6,68	5,91	7,53	6,78
Veneto	4,55	5,22	4,75	5,43	4,72	5,38	4,77	5,25	4,67	5,27	3,99	4,35	3,83	4,19	4,06	4,39	4,54	5,08
Friuli V.G.	3,04	3,35	3,15	3,57	3,10	3,52	3,06	3,47	3,01	3,54	2,24	2,71	1,47	1,61	1,36	1,65	2,53	2,89
Liguria	7,60	8,90	7,50	8,60	7,47	8,63	7,53	8,69	7,49	8,46	5,50	5,79	5,91	6,39	6,32	7,22	6,80	7,89
Emilia Romagna	3,65	3,69	3,67	3,75	3,73	3,85	3,08	3,25	3,15	3,23	2,53	2,54	2,51	2,43	2,66	2,68	2,83	3,02
Toscana	2,85	2,76	2,82	2,62	2,80	2,56	2,71	2,53	2,69	2,42	2,26	1,88	2,35	1,87	2,25	1,94	2,44	2,01
Umbria	3,55	4,22	3,74	4,35	3,99	4,54	4,26	4,63	4,07	4,67	3,46	3,80	3,28	3,72	3,90	4,09	4,09	4,68
Marche	3,45	3,48	3,63	3,85	3,32	3,58	3,31	3,40	3,37	3,43	2,96	2,86	2,84	2,81	2,96	3,19	3,31	3,27
Lazio	4,88	6,03	4,88	6,21	4,77	6,03	4,53	5,79	4,58	5,57	3,49	4,16	3,51	4,12	3,97	4,78	4,47	5,36
Abruzzo	5,11	5,83	4,98	5,73	5,23	5,72	5,24	5,63	5,22	5,68	4,21	4,66	4,59	4,60	4,37	4,74	5,05	5,46
Molise	5,07	5,28	4,81	5,14	4,77	4,64	4,13	4,33	4,51	4,57	3,46	3,28	3,91	3,61	4,43	4,39	5,00	5,09
Campania	2,88	2,94	2,99	3,02	2,96	3,08	2,92	3,10	3,16	3,13	2,12	2,02	2,51	2,46	2,78	2,90	3,15	3,31
Puglia	4,03	4,00	3,97	3,90	4,01	3,90	4,06	3,94	4,03	3,90	3,20	3,18	3,32	3,17	3,58	3,66	3,92	4,00
Basilicata	5,24	7,01	4,67	6,68	4,51	5,92	4,36	6,22	3,39	4,48	2,26	3,05	2,54	3,55	3,27	4,32	3,77	5,33
Calabria	4,87	5,44	4,40	4,80	4,34	4,64	4,61	4,90	4,74	5,06	3,45	3,91	4,04	4,20	4,68	5,23	5,20	5,85
Sicilia	3,21	3,88	3,28	4,09	3,39	4,03	3,59	4,20	3,79	4,38	2,88	3,44	3,23	3,69	3,45	4,07	3,78	4,37
Sardegna	1,67	2,16	1,64	2,28	1,85	2,26	1,74	2,10	1,75	2,07	1,69	2,04	2,36	2,80	2,29	2,87	2,73	3,11
ITALIA	4,93	5,49	4,93	5,52	4,92	5,46	4,87	5,40	4,90	5,38	3,80	4,06	3,90	4,13	4,21	4,64	4,64	5,13

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

Tavola 1.8.2.6 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2023.

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime diurno																	
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	0,60	0,44	0,56	0,42	0,59	0,44	0,56	0,41	0,62	0,44	0,46	0,32	0,65	0,47	0,67	0,45	0,61	0,43
Valle d'Aosta	0,75	0,52	0,10	0,05	0,06	0,09	0,08	0,14	0,13	0,14	0,03	0,13	0,13	0,09	0,10	0,11	0,10	0,02
Lombardia	0,32	0,20	0,33	0,21	0,27	0,16	0,21	0,14	0,20	0,14	0,14	0,09	0,18	0,11	0,17	0,11	0,17	0,13
P.A. Bolzano	0,52	0,33	0,45	0,34	0,45	0,32	0,34	0,31	0,35	0,24	0,29	0,22	0,30	0,15	0,46	0,27	0,67	0,35
P.A. Trento	1,75	1,03	1,49	0,59	1,72	0,59	1,79	0,82	1,69	1,09	0,89	0,48	0,51	0,34	0,98	0,53	1,29	0,78
Veneto	0,95	0,54	0,87	0,45	0,87	0,47	0,84	0,49	0,82	0,49	0,69	0,43	0,66	0,39	0,69	0,42	0,67	0,42
Friuli V.G.	0,32	0,27	0,37	0,28	0,33	0,20	0,35	0,18	0,23	0,15	0,16	0,10	0,21	0,11	0,22	0,12	0,21	0,12
Liguria	0,73	0,53	0,68	0,53	0,65	0,55	0,47	0,47	0,56	0,44	0,36	0,33	0,49	0,44	0,57	0,55	0,61	0,54
Emilia Romagna	1,11	0,71	0,90	0,54	0,76	0,44	0,57	0,34	0,53	0,33	0,41	0,22	0,47	0,25	0,48	0,27	0,44	0,27
Toscana	0,34	0,18	0,26	0,16	0,22	0,13	0,22	0,14	0,24	0,16	0,17	0,12	0,21	0,14	0,20	0,16	0,19	0,14
Umbria	0,90	0,61	0,71	0,48	0,71	0,42	0,66	0,36	0,64	0,39	0,46	0,21	0,45	0,26	0,50	0,33	0,60	0,40
Marche	0,26	0,23	0,25	0,21	0,21	0,18	0,19	0,17	0,17	0,14	0,07	0,09	0,10	0,06	0,12	0,06	0,14	0,11
Lazio	1,00	0,82	1,06	0,88	1,09	0,86	1,06	0,82	1,06	0,81	0,72	0,54	0,86	0,61	0,94	0,68	1,06	0,78
Abruzzo	0,22	0,11	0,20	0,11	0,13	0,07	0,12	0,08	0,16	0,08	0,10	0,04	0,13	0,05	0,13	0,06	0,15	0,07
Molise	0,69	0,99	0,79	0,90	0,31	0,37	0,33	0,27	0,27	0,30	0,09	0,07	0,18	0,11	0,20	0,14	0,27	0,13
Campania	0,93	0,47	0,98	0,47	0,95	0,47	0,86	0,48	0,94	0,49	0,48	0,29	0,63	0,45	0,69	0,47	0,79	0,54
Puglia	0,49	0,27	0,42	0,22	0,39	0,18	0,29	0,16	0,27	0,15	0,15	0,08	0,24	0,11	0,26	0,13	0,29	0,15
Basilicata	0,71	0,40	0,61	0,35	0,60	0,39	0,39	0,28	0,31	0,20	0,13	0,10	0,21	0,12	0,21	0,21	0,23	0,21
Calabria	0,85	0,69	0,67	0,49	0,67	0,49	0,67	0,48	0,68	0,49	0,35	0,30	0,42	0,41	0,46	0,48	0,65	0,71
Sicilia	0,69	0,41	0,71	0,46	0,79	0,48	0,78	0,51	0,79	0,53	0,46	0,37	0,69	0,54	0,68	0,59	0,72	0,56
Sardegna	0,87	0,35	0,68	0,30	0,60	0,29	0,55	0,27	0,52	0,25	0,32	0,12	0,34	0,14	0,35	0,15	0,51	0,23
ITALIA	0,69	0,44	0,65	0,41	0,62	0,39	0,57	0,37	0,57	0,37	0,37	0,25	0,45	0,31	0,48	0,34	0,52	0,37

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

Per la lungodegenza i tassi femminili rispetto a quelli maschili sono leggermente più alti in tutti gli anni della serie storica e per tutte le regioni, nel 2023 fa eccezione solo l'Umbria (**Tavola 1.8.2.7**). I grafici della **Figura 1.8.2.1**³¹² infine mostrano il tasso di ospedalizzazione per genere complessivo distinto per fasce di età e genere.

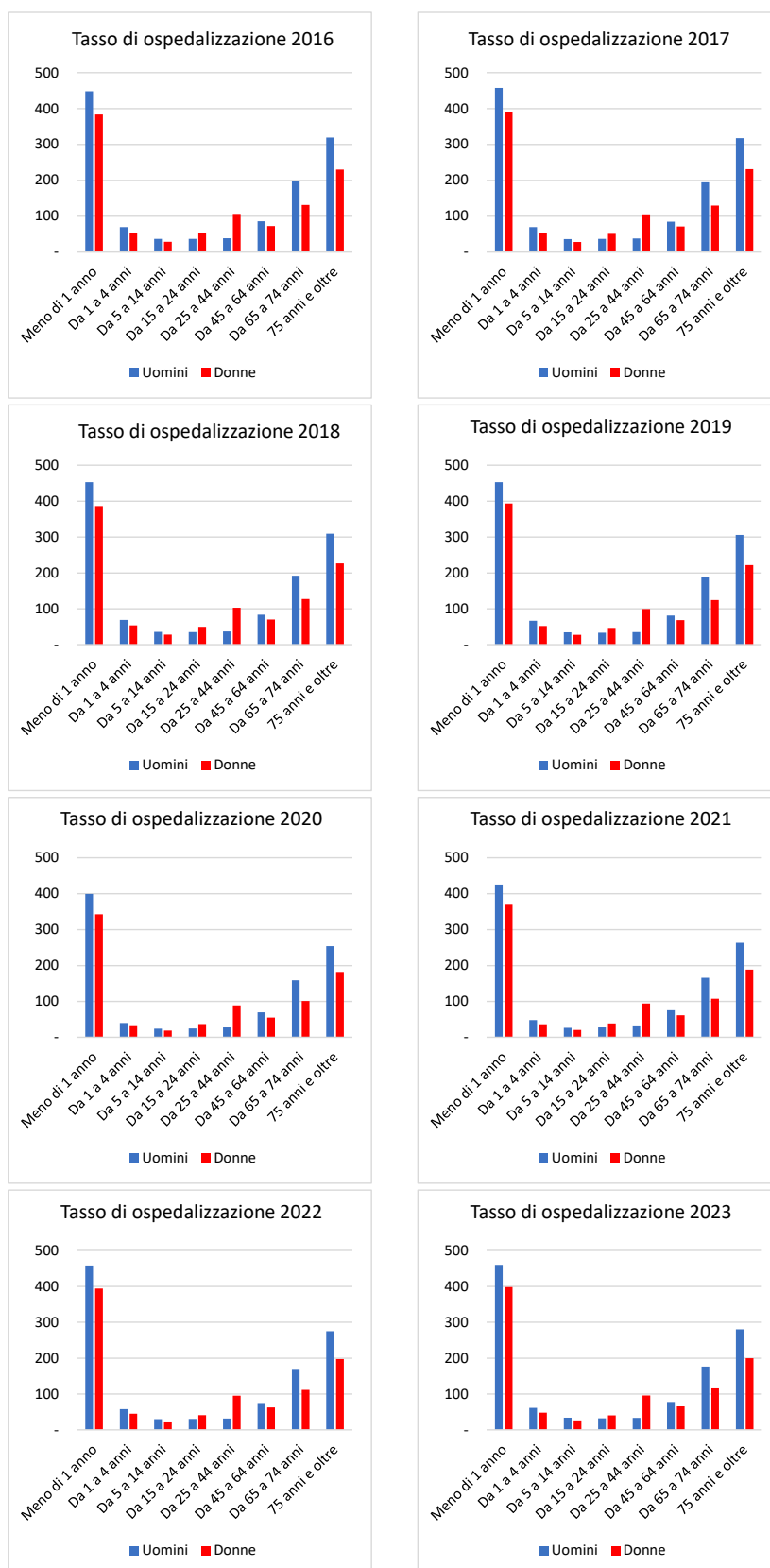
Tavola 1.8.2.7 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2023.

REGIONE DI RESIDENZA	Lungodegenza																	
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	2,16	2,59	2,03	2,40	1,73	2,01	1,76	2,05	1,76	1,99	1,45	1,64	1,34	1,66	1,45	1,68	1,42	1,67
Valle d'Aosta	1,71	1,89	1,66	1,98	1,71	1,69	0,84	1,74	1,76	1,81	0,61	1,08	0,02	0,16	0,71	0,91	1,18	1,37
Lombardia	0,48	0,94	0,48	0,92	0,47	0,88	0,47	0,89	0,47	0,87	0,33	0,55	0,35	0,62	0,36	0,65	0,41	0,76
P.A. Bolzano	2,60	4,00	2,93	4,10	3,62	5,03	3,91	5,11	3,74	5,03	2,45	3,20	2,21	2,87	2,48	3,14	2,82	4,30
P.A. Trento	2,74	4,75	2,59	4,41	2,69	4,22	2,32	3,76	2,29	3,66	1,59	2,28	1,48	2,24	1,51	2,48	1,73	2,18
Veneto	1,66	2,26	1,52	1,94	1,45	1,94	1,46	1,87	1,41	1,79	0,82	0,94	0,46	0,52	0,45	0,57	0,37	0,50
Friuli V.G.	1,86	2,29	1,31	1,61	1,66	1,81	1,46	1,82	1,15	1,33	0,59	0,57	0,56	0,60	0,53	0,48	0,74	0,82
Liguria	2,35	2,78	2,07	2,70	2,38	2,88	2,84	3,04	2,81	3,19	2,24	2,32	1,51	1,71	1,80	1,85	1,73	1,88
Emilia Romagna	5,84	8,39	5,77	8,02	5,57	7,63	5,47	7,55	5,51	7,64	4,71	5,98	4,38	5,67	4,44	5,79	4,53	5,99
Toscana	0,82	1,05	0,57	0,66	0,62	0,71	0,66	0,77	0,58	0,71	0,45	0,52	0,40	0,45	0,30	0,36	0,38	0,43
Umbria	0,87	1,16	1,30	1,76	1,90	2,17	1,78	2,28	1,93	2,31	1,41	1,43	1,35	1,36	1,28	1,22	1,09	1,03
Marche	3,86	4,58	3,54	4,31	2,30	3,22	2,37	2,94	2,59	3,12	1,88	2,16	1,64	1,93	1,79	1,97	1,87	2,36
Lazio	0,90	1,30	0,93	1,34	0,97	1,44	0,94	1,34	1,00	1,57	0,74	1,03	0,68	0,97	0,89	1,27	1,09	1,57
Abruzzo	1,57	1,84	1,89	1,99	1,88	2,09	1,84	1,97	1,68	1,99	1,47	1,58	1,35	1,37	1,31	1,33	0,96	1,16
Molise	1,59	2,02	1,49	1,89	0,82	0,94	0,31	0,39	0,31	0,21	0,18	0,14	0,14	0,17	0,17	0,18	0,10	0,12
Campania	1,77	1,56	1,66	1,55	0,94	1,09	0,68	0,87	0,75	0,90	0,56	0,71	0,59	0,67	0,64	0,79	0,71	0,83
Puglia	0,51	0,65	0,44	0,56	0,43	0,52	0,52	0,56	0,56	0,65	0,61	0,60	0,60	0,60	0,55	0,59	0,57	0,61
Basilicata	0,23	0,34	0,30	0,39	0,77	1,00	0,57	1,02	1,64	2,59	1,08	1,61	1,47	2,10	1,82	2,45	1,39	2,29
Calabria	1,06	1,46	0,93	1,18	0,96	1,09	0,88	1,07	0,81	1,08	0,50	0,67	0,62	0,78	0,65	0,85	0,75	0,94
Sicilia	0,54	0,74	0,52	0,74	0,68	0,93	0,74	1,01	0,78	0,98	0,61	0,80	0,54	0,63	0,52	0,63	0,57	0,71
Sardegna	1,11	1,17	1,08	1,10	1,02	1,18	1,02	1,30	1,09	1,21	0,87	1,03	0,80	0,92	0,63	0,83	0,49	0,57
ITALIA	1,55	2,06	1,48	1,93	1,39	1,85	1,37	1,82	1,39	1,85	1,08	1,34	0,98	1,24	1,02	1,30	1,06	1,39

Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

³¹² Nella fattispecie in esame il periodo di osservazione è 2016 – 2023.

Figura 1.8.2.1 Tasso di ospedalizzazione complessivo e per fasce di età e genere (per 1.000 abitanti) - Attività per Acuti in Regime ordinario - Anni 2016-2023.



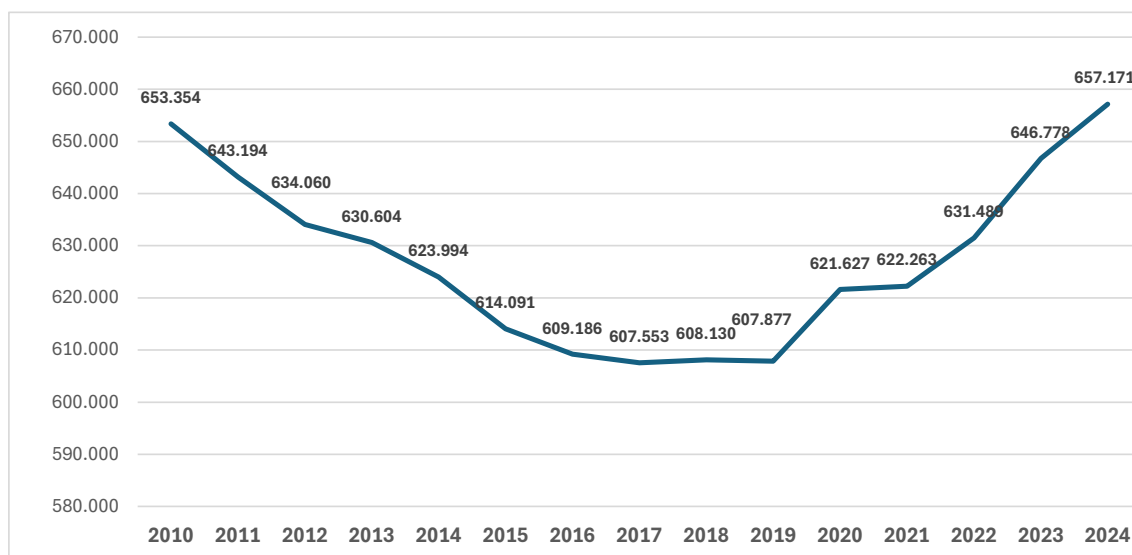
Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

1.8.3 - Il personale del Servizio Sanitario Nazionale

Il personale dipendente³¹³ del Servizio sanitario nazionale è costituito dal personale delle Aziende sanitarie locali (compreso quello degli Istituti di ricovero a gestione diretta), delle Aziende ospedaliere, delle Aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale e delle Aziende ospedaliere integrate con l'università³¹⁴. Il personale, livellato e dirigente, viene presentato nei diversi ruoli³¹⁵, nell'ambito dei quali sono inserite varie figure professionali distinte in: **ruolo sanitario, ruolo professionale, ruolo tecnico, ruolo amministrativo**, ai quali si aggiunge il personale con qualifiche atipiche e il restante personale rappresentato da specializzandi, contrattisti e altre figure.

Il Servizio sanitario nazionale ha registrato, a partire dal 2010, una riduzione del personale in servizio passando da 653.354 unità nel 2010 a 607.877 nel 2019 (Figura 1.8.3.1) con un decremento del 6,9 per cento nei dieci anni del periodo; a partire dal 2020 (621.627 unità) si assiste a un aumento del 5,7 per cento fino al 2024 (657.171 unità).

Figura 1.8.3.1 Personale del Servizio Sanitario Nazionale - 2010-2024.



Fonte: elaborazioni sui dati del Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato.

Nella **Figura 1.8.3.2** è riportato l'andamento secondo il genere. Il *trend* decrescente riguarda gli uomini, che mostrano una diminuzione di 34.127 unità (-14,6 per cento) nel periodo 2010-2024, rispetto alle donne che aumentano di 37.944 unità (+11,2 per cento). In particolare, per gli uomini l'andamento evidenzia continue riduzioni che hanno raggiunto il valore minimo nel 2021 (193.408 unità), per poi avere un incremento a partire dal 2022 fino al 2024 di quasi un punto percentuale (+1.390 unità rispetto al 2023). Le donne, invece, mostrano il valore più basso degli occupati nel 2016 (403.511 unità), rispetto all'inizio dell'arco temporale di analisi, il 2010, si registra una diminuzione pari a quasi 4 per cento. Nel quadriennio 2017-2020 si evidenzia un *trend* lievemente crescente dello

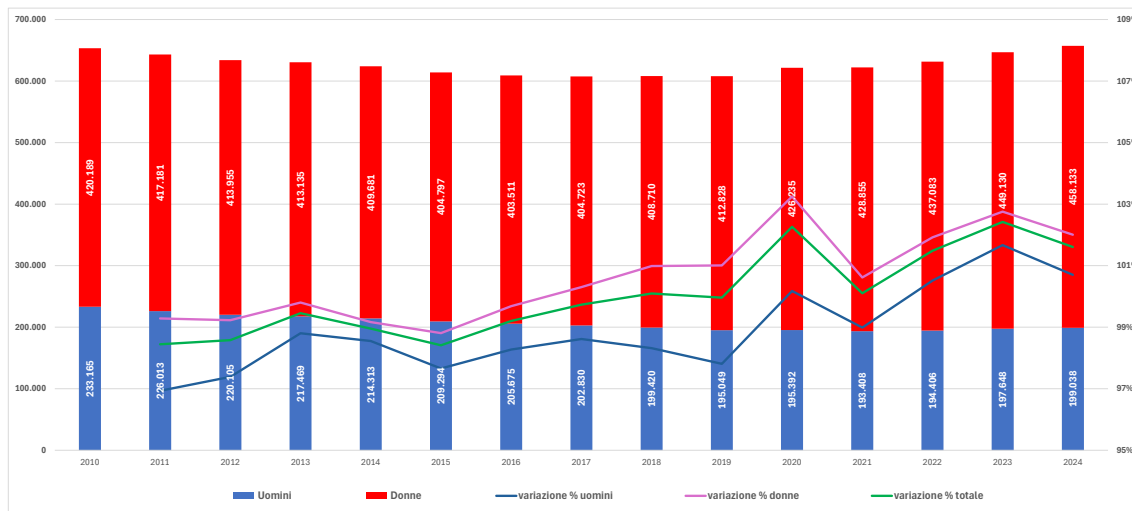
³¹³ I dati esposti nelle tavole sono stati raccolti attraverso il sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato; tali dati pertanto possono differire da quelli disponibili nelle statistiche messe a disposizione dal Ministero della Salute anche per una definizione del perimetro di riferimento come nel caso degli IRCCS riportato nella nota successiva. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1 del D.P.R. n. 761 del 1979, il personale addetto ai presidi, servizi e uffici delle Aziende sanitarie locali è inquadrato in ruoli nominativi regionali, istituiti e gestiti dalla Regione.

³¹⁴ Nella definizione di Enti del Servizio sanitario nazionale rientrano anche gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) il cui personale non viene incluso nei dati elaborati per questo approfondimento.

³¹⁵ I dati relativi al personale del Sistema Sanitario Nazionale sono quelli raccolti dalla Ragioneria generale dello Stato attraverso il Conto Annuale. Il totale del personale del SSN considerato è al netto dei dipendenti degli IRCCS. Nelle tavole e nei grafici riportati nelle pagine seguenti riguardanti il personale dei ruoli, vengono ricompresi - per finalità di carattere statistico - anche i dirigenti che ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, sono inseriti in uno specifico e distinto ruolo, diverso da quello del personale livellato.

+0,3 per cento nel 2017, +1 per cento nel 2018 e 2019, +3,25 per cento nel 2020. Nel 2024 si rileva un incremento del 2 per cento (+9.003 unità) rispetto al 2023.

Figura 1.8.3.2 Personale del Servizio Sanitario Nazionale per genere e variazioni percentuali- Serie storica 2010-2024.



Fonte: elaborazioni svolte dalla Direzione generale del sistema informativo e statistico sui dati del conto annuale predisposto dalla Ragioneria generale dello Stato.

Per medici e odontoiatri, nell'ambito del ruolo sanitario, nonostante ci sia stata una riduzione complessiva del personale fino al 2016, dal 2017 a seguire il personale si assesta a circa 107mila unità (si passa da 110.960 unità nel 2010 a 107.812 unità nel 2024). In tale contesto, si osserva un riequilibrio di genere nella composizione a favore delle donne: la quota di donne sale, infatti, al 54,6 per cento nel 2024 aumentando di ben 16,3 punti percentuali rispetto al 2010 (tra il 2010 e il 2024 gli uomini si riducono da 68.400 a 48.932, mentre le donne aumentano da 42.560 a 58.880).

1.8.4 - Salute mentale

I servizi psichiatrici fanno parte della rete *extra-ospedaliera*. L'incidenza e la prevalenza³¹⁶ degli utenti trattati sono due indicatori chiave per comprendere l'**accessibilità**, l'**utilizzo** e la capacità attrattiva dei **servizi di salute mentale**. L'incidenza trattata è relativa ai pazienti che hanno avuto in assoluto, per la prima volta nell'anno di riferimento, un contatto con strutture psichiatriche, siano esse pubbliche o private (di seguito definiti nuovi utenti). La prevalenza trattata in un determinato anno invece è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate³¹⁷. In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici.

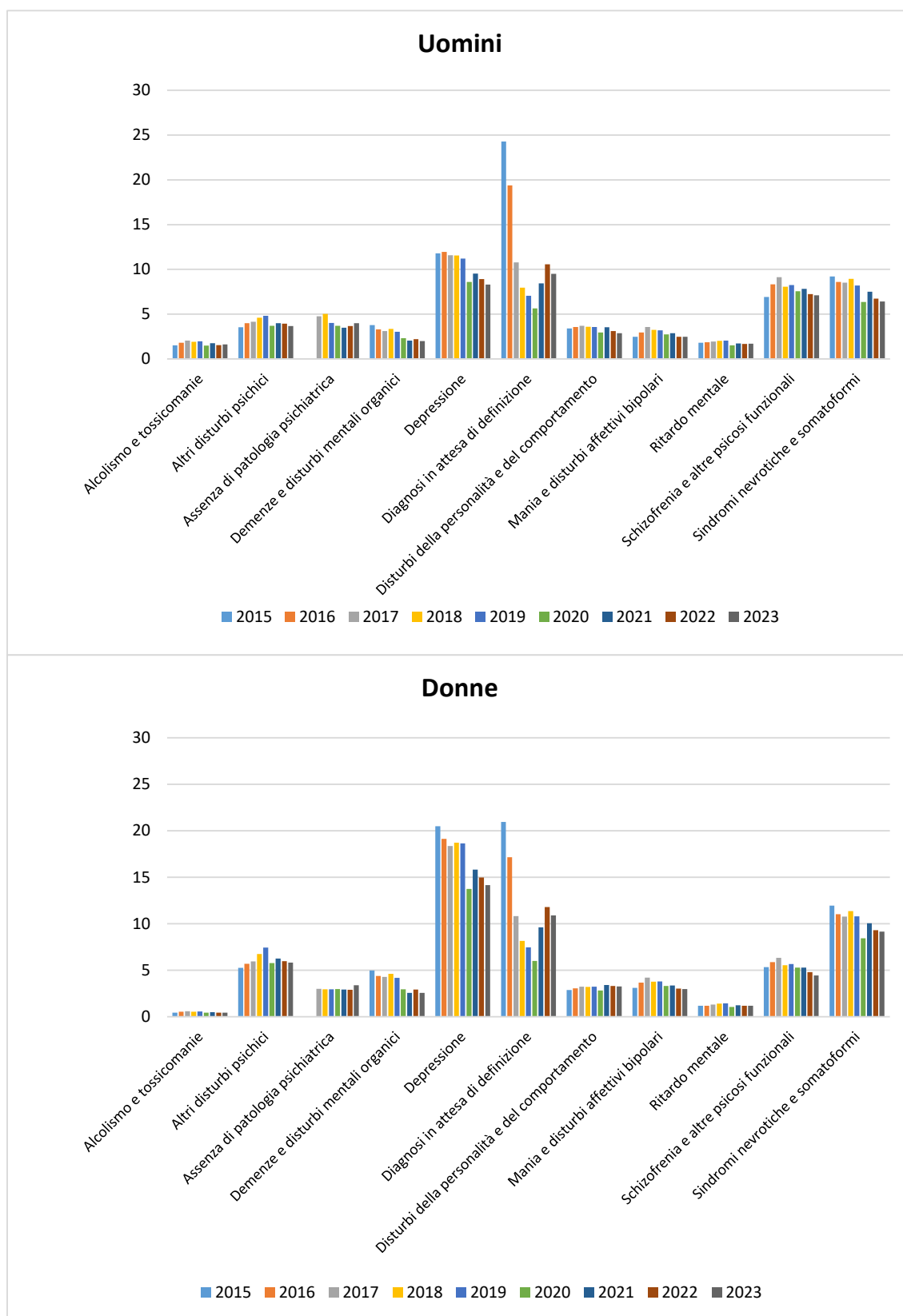
Come evidenzia la **Figura 1.8.4.1** i tassi standardizzati relativi all'incidenza trattata sono complessivamente più elevati tra l'utenza di sesso femminile nel periodo 2015-2023, pur con differenze per i singoli gruppi diagnostici.

³¹⁶ I dati provengono dal Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM), che costituisce, dal 2010, la più ricca fonte di informazioni a livello nazionale inerenti agli interventi sanitari e sociosanitari dell'assistenza rivolta a persone adulte con problemi psichiatrici e alle loro famiglie. La prevalenza trattata in un determinato anno è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate. In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici. Occorre evidenziare come una quota di persone con disagio psichico non si rivolge ai servizi specialistici ma in parte viene trattata nella medicina di base o in ambito privato ed in parte rimane fuori dal sistema sanitario.

³¹⁷ In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici.

Relativamente alla prevalenza nel 2023, il tasso di utilizzo dei servizi psichiatrici, dopo la riduzione del 2020, aumenta sensibilmente rispetto al precedente anno; permane, come negli anni precedenti, l'evidenza di tassi di utilizzo più elevati per le donne (**Tavola 1.8.4.1**).

Figura 1.8.4.1 Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2023.



Elaborazione dati Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM) - Anni 2015-2023.

Tavola 1.8.4.1 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico e genere - tassi per 10.000 abitanti – Anni 2015-2023.

Anno	Genere	Alcolismo e tossicomanie	Altri disturbi psichici	Assenza di patologia psichiatrica	Demenze e disturbi mentali organici	Depressione	Diagnosi in attesa di definizione
2015	Uomini	3,7	5,7	0,0	5,9	26,6	27,9
	Donne	1,2	9,2	0,0	7,3	47,3	25,0
	Totale	2,4	7,5	0,0	6,6	37,4	26,4
2016	Uomini	4,0	6,6	0,0	5,8	28,0	25,9
	Donne	1,2	10,4	0,0	7,2	47,0	23,9
	Totale	2,6	8,6	0,0	6,5	37,9	24,9
2017	Uomini	4,4	7,1	6,7	6,0	29,2	16,7
	Donne	1,3	11,3	4,7	7,6	48,3	16,9
	Totale	2,8	9,3	5,7	6,8	39,2	16,8
2018	Uomini	4,2	8,0	7,3	6,4	29,2	13,0
	Donne	1,2	12,7	4,6	8,2	48,6	13,3
	Totale	2,7	10,5	5,9	7,3	39,3	13,2
2019	Uomini	4,3	8,4	6,4	6,0	28,7	11,4
	Donne	1,3	13,7	4,9	7,6	48,6	11,9
	Totale	2,7	11,2	5,6	6,8	39,0	11,7
2020	Uomini	3,6	7,2	5,8	4,7	24,2	9,3
	Donne	1,1	11,9	4,7	5,8	40,4	9,9
	Totale	2,3	9,6	5,2	5,3	32,6	9,6
2021	Uomini	4,5	7,6	5,8	4,4	25,6	12,1
	Donne	1,2	13,0	4,7	5,0	43,5	13,6
	Totale	2,8	10,4	5,2	4,7	34,9	12,9
2022	Uomini	4,1	7,8	5,4	4,4	25,4	14,1
	Donne	1,2	12,9	4,3	5,2	43,2	16,1
	Totale	2,6	10,4	4,9	4,8	34,6	15,1
2023	Uomini	4,8	8,7	6,7	4,7	26,4	18,0
	Donne	1,4	14,4	5,8	5,5	45,9	21,3
	Totale	3,1	11,6	6,2	5,1	36,5	19,7
Anno	Genere	Disturbi della personalità e del comportamento	Mania e disturbi affettivi bipolari	Ritardo mentale	Schizofrenia e altre psicosi funzionali	Sindromi nevrotiche e somatoformi	Totale
2015	Uomini	11,3	10,5	4,8	36,2	18,9	151,6
	Donne	10,0	13,1	3,1	25,9	24,5	166,6
	Totale	10,6	11,9	3,9	30,8	21,8	159,4
2016	Uomini	11,9	10,9	5,2	37,7	18,4	154,4
	Donne	10,4	13,3	3,3	26,5	23,8	167,0
	Totale	11,1	12,2	4,2	31,9	21,2	160,9
2017	Uomini	12,8	12,8	5,9	42,8	19,2	163,8
	Donne	11,3	15,6	3,8	29,3	24,5	174,5
	Totale	12,0	14,3	4,8	35,8	22,0	169,4
2018	Uomini	12,8	12,4	6,2	41,0	19,7	160,1
	Donne	11,4	15,1	4,1	27,8	25,3	172,5
	Totale	12,1	13,8	5,1	34,1	22,6	166,6
2019	Uomini	12,9	12,6	6,3	40,7	19,0	156,6
	Donne	11,8	15,3	4,2	27,6	24,9	171,7
	Totale	12,3	14,0	5,2	33,9	22,1	164,5
2020	Uomini	11,5	11,6	5,3	38,8	15,8	138,0
	Donne	10,6	14,0	3,6	25,9	20,8	148,5
	Totale	11,0	12,8	4,4	32,1	18,4	143,4
2021	Uomini	13,0	12,6	5,8	43,3	17,8	152,5
	Donne	12,2	15,0	3,9	28,3	23,5	163,9
	Totale	12,6	13,8	4,8	35,5	20,8	158,4
2022	Uomini	11,9	11,6	5,6	39,7	16,5	146,6
	Donne	11,9	14,1	3,8	26,2	22,3	161,2
	Totale	11,9	12,9	4,7	32,7	19,5	154,2
2023	Uomini	12,7	12,4	6,2	41,1	17,7	159,4
	Donne	13,5	15,3	4,2	27,3	24,6	179,2
	Totale	13,1	13,9	5,1	34,0	21,2	169,5

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

L'utenza dei servizi psichiatrici evidenzia importanti **differenze di genere per gruppo diagnostico (Tavola 1.8.4.1)**. I tassi relativi ai disturbi schizofrenici, ai disturbi da abuso di sostanze e al ritardo mentale sono maggiori nel genere maschile rispetto a quello femminile, mentre per i disturbi affettivi, i disturbi di personalità, nevrotici e depressivi, avviene l'opposto. In particolare, **per la depressione il tasso di utilizzo delle donne è più di una volta e mezzo quello degli uomini**: nel 2023, si registra un tasso di 26,4 per 10.000 abitanti tra gli uomini e di 45,9 per 10 mila abitanti tra le donne.

Nella **Tavola 1.8.4.2** sono mostrati per ciascuna regione i tassi standardizzati per 10.000 abitanti di età maggiore di 17 anni, complessivamente per tutti i gruppi diagnostici, per gli anni 2015-2023. Questi dati mostrano una certa variabilità tra le regioni³¹⁸ ed alcune particolarità: ad esempio, la Sardegna storicamente ha tassi più bassi sia per gli uomini sia per le donne tranne per l'anno 2023 in cui si rileva un valore quasi quadruplicato per le donne e quasi triplicato per gli uomini rispetto all'anno precedente, l'Emilia-Romagna in quasi tutta la serie storica considerata presenta i tassi femminili tra i più alti, negli ultimi tre anni anche l'Umbria, la provincia autonoma di Bolzano, la Liguria la Sardegna. Le regioni che costantemente negli anni hanno un maggior divario di genere sono Umbria, Sardegna, e Friuli-Venezia Giulia.

Tavola 1.8.4.2 Prevalenza degli utenti trattati per genere e regione (totale dei gruppi diagnostici) - tassi per 10.000 abitanti. Anni 2015-2023.

Regione	2015		2017		2019		2020		2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PIEMONTE	152,3	174,3	186,6	213,8	160,9	187,0	144,1	165,3	150,3	169,1	156,3	174,4	187,4	214,3
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	124,1	139,1	133,1	154,3	127,2	164,5	165,2	192,4	161,5	201,8	160,1	201,0
LOMBARDIA	166,4	186,2	164,3	182,9	163,5	182,3	121,8	131,6	147,0	160,1	153,4	172,9	158,1	179,7
PA BOLZANO							120,9	146,2	326,0	399,0	235,0	296,2	259,4	319,6
PA TRENTO	151,5	179,5	106,1	119,7	173,1	199,7	159,5	185,8	161,8	191,3	165,5	195,9	230,9	290,1
VENETO	128,0	157,8	166,4	200,9	153,6	183,9	146,5	173,6	146,5	178,6	150,1	186,2	131,3	163,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	102,3	129,5	149,9	180,6	126,8	153,8	113,7	133,3	157,3	185,3	98,3	123,0	216,1	292,4
LIGURIA	166,3	183,3	206,6	207,0	194,9	205,2	169,2	180,3	253,3	266,6	186,3	205,0	304,1	345,6
EMILIA ROMAGNA	184,7	225,2	192,5	232,3	193,7	234,9	170,1	206,9	163,6	191,8	185,8	226,9	196,7	237,2
TOSCANA	76,6	141,1	137,9	160,0	141,9	161,8	122,8	140,6	117,9	134,6	106,9	125,9	101,7	120,7
UMBRIA	142,1	185,4	160,4	203,9	171,1	218,7	171,5	217,2	172,4	222,9	171,5	220,2	181,1	244,8
MARCHE	150,7	166,5	130,8	135,7	152,6	169,7	131,1	139,5	141,8	147,2	123,4	128,7	108,1	108,9
LAZIO	131,9	144,7	114,4	116,4	117,9	134,2	110,7	122,5	117,2	132,1	125,2	142,1	130,5	148,4
ABRUZZO	145,2	139,9	155,0	150,6	146,5	152,4	138,1	137,3	143,9	144,0	145,2	145,4		
MOLISE	171,5	159,1	185,6	181,0	111,8	109,2	36,1	32,5	190,6	195,4	120,6	126,1	183,3	185,2
CAMPANIA	146,3	133,1	133,5	115,9	118,8	108,0	123,6	112,5	165,4	154,6	135,1	128,5	113,3	105,7
PUGLIA	173,7	161,9	242,5	218,8	177,5	164,5	152,4	138,7	168,7	149,7	169,2	157,7	167,1	159,5
BASILICATA	108,1	107,4	148,2	152,1	159,6	150,9	158,2	144,7	170,5	167,2	145,5	142,3	198,5	199,0
CALABRIA	154,4	167,8	186,9	207,7	195,3	229,8	163,9	178,6			173,8	191,1	105,6	117,7
SICILIA	196,2	177,3	196,2	182,1	189,6	181,1	173,3	162,6	163,7	152,2	140,2	126,7	212,5	203,7
SARDEGNA	0,0	0,0	71,1	88,2	112,2	140,2	81,5	98,6	101,6	125,2	78,1	91,1	258,3	340,2
ITALIA	151,6	166,6	163,8	174,5	156,6	171,7	138,0	148,5	152,5	163,9	146,6	161,2	159,3	179,0

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Osservando il numero di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche³¹⁹ (**Tavola 1.8.4.3**) emergono, sia per gli uomini sia per le donne, valori più alti per i pazienti nelle classi di età 45-54 e 55-64, nell'intero periodo considerato; in queste fasce di età il valore dell'indicatore (tassi per 10.000 abitanti) per le donne supera quello relativo agli uomini.

L'evidenza a livello nazionale di una notevole differenza per genere nella numerosità degli utenti trattati per depressione viene confermata a livello di singola regione per tutti gli anni considerati. Inoltre, in alcune regioni questa differenza è ancora più marcata, come nel caso del

³¹⁸ Per il 2021 mancano i dati della Regione Calabria e per il 2023 non sono disponibili i dati per l'Abruzzo.

³¹⁹ È stata approfondita la distribuzione in classi di età per gli utenti delle strutture psichiatriche territoriali perché sono quelli numericamente più rilevanti rispetto agli utenti in strutture residenziali e semiresidenziali.

Veneto, Emilia-Romagna, Valle d'Aosta e Umbria e nel 2023 anche la provincia autonoma di Bolzano.

Tavola 1.8.4.3 Utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per genere e fasce d'età - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.

Anno	Uomini							Totale Uomini
	Fasce d'età							
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	>75	
2015	102,06	122,20	157,24	188,49	183,01	122,10	106,55	147,43
2016	111,83	133,36	170,75	199,98	195,88	127,35	106,00	157,19
2017	111,44	128,44	155,74	190,07	189,93	122,13	98,40	149,40
2018	114,84	128,81	149,99	191,35	199,86	129,16	102,65	151,92
2019	115,83	127,22	141,12	185,74	201,44	130,76	98,46	149,09
2020	99,09	119,36	136,08	166,29	167,01	108,63	70,24	129,80
2021	121,74	135,97	141,54	175,65	180,65	109,97	62,40	138,16
2022	128,69	139,35	143,24	172,75	175,31	113,39	64,62	138,41
2023	132,18	141,92	138,10	164,00	172,53	111,39	65,47	135,97
Anno	Donne							Totale Donne
	Fasce d'età							
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	>75	
2015	97,19	113,56	159,16	208,01	222,52	171,72	132,73	164,48
2016	105,25	119,59	166,95	213,75	231,41	179,40	132,99	171,30
2017	101,09	109,20	149,16	200,07	224,20	171,98	123,51	160,59
2018	109,47	108,76	144,71	202,09	238,02	180,45	129,13	164,96
2019	117,20	109,51	137,48	199,84	246,85	186,34	123,08	165,22
2020	106,51	101,05	129,37	175,22	201,06	153,26	89,51	141,41
2021	149,84	117,94	137,08	185,77	219,37	155,34	80,47	151,50
2022	171,98	125,25	139,12	183,86	213,85	160,15	83,47	154,32
2023	180,08	128,88	133,23	174,55	211,92	156,65	81,45	151,68

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

La **Tavola 1.8.4.4** mostra il tasso degli utenti trattati per 10.000 degli uomini e delle donne dettagliate per gruppo diagnostico e distribuzione regionale.

Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.

Regione	Genere	Alcolismo e tossicomanie										Altri disturbi psichici									
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
PIEMONTE	Uomini	3,1	3,4	3,5	3,3	3,9	3,5	4,1	4,1	5,4	4,5	5,3	6,1	7,6	9,0	8,2	9,0	9,4	12,3		
	Donne	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3	1,1	1,2	1,3	1,6	7,7	8,6	11,6	13,2	15,8	14,6	15,8	16,6	21,9		
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	10,9	6,0	5,5	4,6	6,4	8,2	6,6	-	-	9,2	10,7	7,4	5,8	9,7	10,7	10,9		
	Donne	-	-	1,1	1,8	2,2	0,9	2,0	1,1	1,8	-	-	8,6	12,0	8,4	18,4	29,1	32,9	36,7		
LOMBARDIA	Uomini	6,5	5,9	5,7	5,7	6,0	4,2	6,1	5,9	7,2	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2	1,5	2,2	2,2	2,8		
	Donne	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	0,9	1,2	1,4	1,6	5,0	5,1	5,0	5,4	5,7	4,2	5,7	5,8	6,4		
PA BOLZANO	Uomini						3,7	10,1	6,2	6,8						6,4	21,8	17,5	16,5		
	Donne						0,9	2,7	2,0	1,9						10,0	30,8	26,8	19,6		
PA TRENTO	Uomini	2,4	3,0	2,1	5,8	5,8	4,9	4,6	4,3	7,3	1,0	1,3	0,7	10,9	12,7	12,3	13,8	12,9	21,8		
	Donne	1,1	1,3	0,8	1,8	2,1	2,0	2,2	2,2	3,2	1,0	1,4	1,1	14,4	16,0	15,0	18,2	16,2	28,9		
VENETO	Uomini	5,1	7,1	6,3	5,2	5,5	5,6	5,6	5,7	5,1	10,4	13,8	14,8	13,7	14,0	13,1	14,2	15,5	14,6		
	Donne	1,8	2,8	2,3	1,9	2,2	2,1	2,1	2,1	2,2	18,0	24,5	27,0	24,7	26,4	24,8	26,8	28,8	24,7		
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	1,9	2,5	5,2	5,4	4,5	3,8	5,5	3,3	7,7	3,9	4,1	4,4	6,5	5,7	4,6	7,1	4,8	16,6		
	Donne	0,8	1,1	2,0	2,2	1,7	1,6	2,4	1,5	3,3	12,1	12,6	13,4	15,2	13,2	8,6	15,3	10,5	37,5		
LIGURIA	Uomini	6,2	6,8	8,6	8,3	7,7	6,4	9,5	7,7	15,3	3,6	3,8	4,8	5,3	5,7	5,4	8,4	6,9	12,8		
	Donne	2,4	3,6	3,3	3,5	3,5	2,6	3,1	2,3	8,3	5,1	7,4	6,5	7,4	7,8	8,4	12,9	11,2	19,4		
EMILIA ROMAGNA	Uomini	6,4	6,7	7,2	7,4	7,1	4,9	4,8	5,3	6,0	14,9	16,5	18,1	19,7	21,0	15,4	9,2	7,4	7,0		
	Donne	2,4	2,3	2,5	2,4	2,5	1,8	1,6	1,8	1,9	24,1	26,2	29,0	31,9	35,1	27,5	17,4	15,8	15,3		
TOSCANA	Uomini	1,5	2,4	4,9	4,7	5,3	4,7	4,6	3,9	3,9	2,5	4,0	5,1	5,2	6,1	5,3	4,9	4,2	4,0		
	Donne	0,9	0,9	1,8	1,7	2,0	1,6	1,5	1,3	1,1	6,8	6,6	8,9	9,4	10,1	9,7	10,2	8,4	8,6		
UMBRIA	Uomini	3,9	4,9	5,6	4,7	5,6	5,5	6,6	6,2	6,3	5,0	6,6	7,1	7,0	7,7	7,4	8,1	9,5	11,6		
	Donne	0,8	1,0	1,4	1,1	1,3	1,5	1,7	1,5	2,0	10,3	13,6	13,4	12,2	13,9	15,1	16,2	17,4	21,3		
MARCHE	Uomini	3,8	4,2	4,4	4,0	6,0	4,5	5,2	3,6	2,7	2,5	2,9	2,5	4,0	5,2	3,9	4,5	3,4	3,0		
	Donne	1,6	1,5	1,3	1,5	1,9	1,4	1,5	1,0	0,8	5,1	6,3	5,0	11,2	12,9	9,3	11,5	7,3	6,1		
LAZIO	Uomini	2,9	3,0	2,9	2,8	2,4	2,2	2,5	2,7	2,6	4,0	3,8	3,2	3,8	3,8	3,2	4,3	5,2	5,5		
	Donne	1,1	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	6,7	6,6	5,3	7,0	7,0	5,7	7,7	9,3	10,7		
ABRUZZO	Uomini	3,9	4,5	3,9	4,2	4,0	3,7	4,0	4,0		7,3	8,3	8,8	8,2	8,8	9,0	10,0	9,6			
	Donne	1,5	1,7	1,6	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1		9,4	11,5	11,9	12,3	13,0	12,9	14,4	15,3			
MOLISE	Uomini	4,1	4,3	3,9	7,6	4,0	1,3	5,7	3,6	6,1	9,4	10,6	10,3	11,5	7,2	0,9	15,6	9,8	14,9		
	Donne	0,6	0,6	0,8	1,0	0,6	0,4	1,3	1,1	1,3	12,8	12,4	13,7	15,0	9,7	0,7	20,7	14,0	19,6		
CAMPANIA	Uomini	1,6	1,8	2,6	2,9	2,3	2,6	3,5	2,9	2,6	4,5	6,1	3,4	6,9	4,8	6,0	8,8	7,8	6,9		
	Donne	0,3	0,3	0,4	0,5	0,2	0,4	0,6	0,4	0,4	5,7	7,5	4,0	8,6	7,0	8,4	13,4	10,8	9,1		
PUGLIA	Uomini	3,6	4,1	5,4	3,5	3,5	3,2	3,6	3,5	4,0	11,9	13,7	16,6	14,6	14,7	12,0	14,1	17,1	17,2		
	Donne	0,7	0,8	1,2	0,6	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	14,3	16,2	19,1	17,2	17,7	15,2	17,5	21,3	23,1		
BASILICATA	Uomini	1,4	1,3	1,9	1,9	2,1	1,7	2,3	1,4	2,3	2,5	1,8	2,8	3,4	4,4	4,1	3,9	2,9	3,6		
	Donne	0,4	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	0,3	0,3	0,5	3,5	3,1	4,4	5,5	5,8	5,6	6,2	3,2	5,3		
CALABRIA	Uomini	1,0	1,0	1,9	2,1	2,4	2,3		2,5	1,2	4,7	7,7	13,1	18,3	21,8	16,4		17,4	8,5		
	Donne	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3		0,4	0,2	6,8	9,4	16,9	25,5	31,0	21,8		22,5	11,8		
SICILIA	Uomini	1,6	2,0	2,3	1,9	2,2	2,0	2,1	2,1	3,2	6,0	6,5	6,6	6,7	7,8	7,0	7,3	7,0	10,9		
	Donne	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	6,0	7,1	7,4	8,0	9,2	8,7	9,1	8,2	13,6		
SARDEGNA	Uomini	-	0,1	0,6	1,1	1,7	1,1	1,8	1,4	4,2	-	1,1	3,1	4,4	6,1	3,6	5,6	2,9	16,2		
	Donne	-	0,0	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	1,2	-	1,4	4,8	6,4	9,9	5,9	9,6	5,3	26,7		
ITALIA	Uomini	3,7	4,0	4,4	4,2	4,3	3,6	4,5	4,1	4,8	5,7	6,6	7,1	8,0	8,4	7,2	7,6	7,8	8,7		
	Donne	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1	1,2	1,2	1,4	9,2	10,4	11,3	12,7	13,7	11,9	13,0	12,9	14,4		

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.

Regione	Genere	Assenza di patologia psichiatrica										Demenze e disturbi mentali organici									
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
PIEMONTE	Uomini	-	-	1,1	1,8	2,3	1,7	2,0	2,2	3,0	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6	3,3	3,3	3,4	4,4		
	Donne	-	-	1,1	1,7	2,1	1,7	1,9	2,0	2,7	6,3	6,2	6,4	5,9	5,4	3,7	3,8	3,3	4,2		
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	-	0,2	4,1	0,4	2,3	5,3	6,0	-	-	1,4	2,1	1,6	1,5	1,7	1,8	2,0		
	Donne	-	-	-	-	1,1	0,2	1,6	3,5	3,5	-	-	2,7	2,7	2,6	1,8	1,6	1,7	1,3		
LOMBARDIA	Uomini	-	-	4,0	4,0	4,3	2,1	3,7	4,0	6,8	3,8	3,4	2,9	2,9	2,8	1,7	2,3	2,4	3,1		
	Donne	-	-	3,7	3,2	3,3	1,6	2,9	3,1	5,4	3,3	2,8	2,5	2,6	2,3	1,3	1,6	1,9	2,5		
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	1,3	11,0	17,8	24,0	-	-	-	-	-	2,1	4,1	3,6	2,8		
	Donne	-	-	-	-	-	1,7	16,3	19,0	29,0	-	-	-	-	-	1,9	4,7	3,3	2,4		
PA TRENTO	Uomini	-	-	4,3	6,4	7,0	5,5	5,9	5,8	8,9	4,7	4,9	2,9	5,9	6,9	4,9	4,8	4,8	8,0		
	Donne	-	-	4,1	5,6	5,9	6,0	6,1	5,3	9,2	6,2	6,0	4,2	9,6	9,9	5,9	6,7	6,9	15,1		
VENETO	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-	10,5	3,6	5,3	6,0	4,4	4,5	4,1	4,2	4,2	3,5		
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	-	13,4	4,4	6,1	7,3	4,7	4,9	4,2	4,2	4,3	3,2		
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	-	-	10,2	8,4	5,3	-	-	-	-	3,1	3,7	4,7	4,6	3,0	2,6	3,1	1,7	6,0		
	Donne	-	-	10,8	9,7	5,4	-	-	-	-	4,5	5,2	5,9	5,6	4,6	3,3	3,2	1,8	8,8		
LIGURIA	Uomini	-	-	1,8	5,2	5,0	4,0	6,0	6,2	3,7	24,1	16,2	13,4	11,9	11,1	8,6	11,9	6,6	12,6		
	Donne	-	-	1,5	2,7	2,8	2,3	3,9	4,1	2,9	18,1	14,3	11,3	10,8	10,2	6,7	9,2	6,1	10,4		
EMILIA ROMAGNA	Uomini	-	-	10,7	11,5	12,0	10,0	-	-	-	7,3	6,8	6,8	6,6	6,4	4,8	3,3	3,0	3,4		
	Donne	-	-	10,8	11,6	11,5	9,9	-	-	-	8,4	7,7	7,7	7,8	7,1	5,1	2,8	2,7	2,8		
TOSCANA	Uomini	-	-	6,8	6,8	7,3	6,0	6,0	3,8	4,1	1,3	1,6	2,1	2,4	2,4	2,2	1,8	1,2	1,2		
	Donne	-	-	5,2	5,6	6,1	5,0	5,0	3,6	3,7	2,6	2,0	2,5	3,0	2,6	2,3	1,9	1,2	1,2		
UMBRIA	Uomini	-	-	-	-	-	4,7	3,6	4,1	4,8	8,3	8,7	10,8	7,7	8,8	9,5	8,5	7,5	7,6		
	Donne	-	-	-	-	-	4,2	4,2	3,6	4,4	11,7	13,0	15,4	11,1	14,0	13,0	13,5	12,2	12,8		
MARCHE	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	5,3	6,5	5,9	5,1	8,4	5,6	4,6	3,4	1,8		
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	6,9	8,1	6,4	7,1	10,8	6,6	4,8	3,9	2,0		
LAZIO	Uomini	-	-	16,1	6,6	9,0	12,8	11,0	12,2	9,6	3,1	2,8	2,1	2,2	1,9	1,5	1,7	1,6	1,4		
	Donne	-	-	9,8	4,1	9,2	14,9	12,5	13,7	9,8	3,8	3,2	2,4	2,6	2,2	1,6	1,8	1,6	1,5		
ABRUZZO	Uomini	-	-	1,1	3,3	3,3	2,9	3,0	3,8	-	11,1	13,2	13,9	15,2	13,0	10,4	9,8	8,7	-		
	Donne	-	-	1,0	2,3	1,9	1,6	1,7	2,3	-	16,4	19,4	21,6	22,1	22,0	15,7	13,7	13,3	-		
MOLISE	Uomini	-	-	22,2	47,6	22,7	5,2	33,6	15,8	36,4	10,0	11,0	13,6	12,2	4,9	1,5	12,1	5,7	8,5		
	Donne	-	-	12,3	28,7	18,0	6,0	27,1	13,4	30,5	13,7	16,4	19,1	19,1	6,3	1,3	13,4	6,1	10,7		
CAMPANIA	Uomini	-	-	6,0	15,0	6,6	6,8	8,5	7,2	5,3	4,3	5,1	4,0	7,3	4,4	4,8	5,9	5,2	4,5		
	Donne	-	-	1,6	5,5	3,8	3,8	5,4	3,7	3,2	5,9	6,4	4,6	9,1	5,3	5,4	6,6	5,9	5,0		
PUGLIA	Uomini	-	-	16,8	15,9	16,5	14,1	18,2	18,8	15,3	8,7	9,2	10,3	8,3	8,1	6,0	6,1	6,3	5,5		
	Donne	-	-	9,8	9,3	9,8	7,8	12,1	12,9	12,2	11,1	11,2	12,3	10,3	9,5	7,0	7,0	7,4	6,1		
BASILICATA	Uomini	-	-	0,3	4,4	12,4	4,3	8,7	7,8	11,8	4,2	2,9	11,7	7,4	9,5	5,7	6,6	4,8	7,0		
	Donne	-	-	0,0	0,6	3,9	1,6	6,1	5,6	7,3	6,7	3,8	15,2	12,4	11,7	7,7	8,1	4,8	7,9		
CALABRIA	Uomini	-	-	3,1	4,3	0,4	3,8	-	-	4,6	1,1	7,7	8,4	11,8	18,8	14,4	-	18,3	11,2		
	Donne	-	-	3,7	2,1	0,2	1,6	-	-	1,8	0,4	12,6	13,3	18,4	27,7	28,6	20,6	-	25,9		
SICILIA	Uomini	-	-	11,4	14,3	10,8	10,0	9,0	5,5	12,4	10,7	11,1	13,0	15,1	14,1	11,7	9,5	8,7	13,1		
	Donne	-	-	6,7	7,2	7,0	6,5	6,3	3,4	6,9	16,3	16,6	19,8	22,8	21,6	17,8	14,7	12,9	19,8		
SARDEGNA	Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	1,0	1,1	1,5	0,9	1,2	0,7	3,8		
	Donne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	1,2	1,4	2,0	1,3	1,5	1,0	4,4		
ITALIA	Uomini	-	-	6,7	7,3	6,4	5,8	5,8	5,4	6,7	5,9	5,8	6,0	6,4	6,0	4,7	4,4	4,4	4,7		
	Donne	-	-	4,7	4,6	4,9	4,7	4,7	4,3	5,8	7,3	7,2	7,6	8,2	7,6	5,8	5,0	5,2	5,5		

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.

Regione	Genere	Diagnosi in attesa di definizione										Disturbi della personalità e del comportamento									
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
PIEMONTE	Uomini	52,8	41,8	56,1	33,4	27,4	21,5	22,8	29,4	37,2	11,1	12,4	14,0	13,0	14,3	13,2	14,2	13,9	16,5		
	Donne	58,6	46,8	63,4	38,0	31,4	24,2	25,7	30,8	40,6	11,2	12,6	14,1	13,3	14,7	14,1	14,2	14,6	17,7		
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	2,0	3,3	3,1	3,5	0,6	0,4	1,8	-	-	10,1	11,7	10,5	9,9	26,9	18,7	15,4		
	Donne	-	-	2,0	1,8	2,6	4,0	0,2	0,2	1,1	-	-	8,6	11,9	12,6	12,9	13,6	16,0	15,8		
LOMBARDIA	Uomini	18,2	18,5	16,4	16,8	16,5	11,4	15,2	18,5	7,2	18,4	19,2	20,7	21,7	22,2	17,4	18,9	17,9	19,0		
	Donne	18,3	18,6	18,6	18,7	18,1	12,3	16,8	20,7	8,0	16,7	17,8	19,5	20,5	20,9	16,5	19,0	19,6	21,7		
PA BOLZANO	Uomini						28,3	73,2	56,6	73,5						5,2	14,1	8,7	8,8		
	Donne						35,6	91,4	72,9	95,0						5,6	15,2	10,6	11,1		
PA TRENTO	Uomini	36,1	38,4	-	-						15,4	16,5	15,0	18,1	17,9	16,1	16,2	16,0	21,0		
	Donne	40,2	41,0	-	-						13,0	13,0	11,9	15,4	15,8	15,3	16,4	17,8	23,1		
VENETO	Uomini	10,6	7,0	9,6	6,6	6,6	5,9	8,3	9,9	3,9	10,8	14,8	14,8	12,3	12,8	12,6	12,4	12,4	12,4		
	Donne	11,7	10,1	12,7	10,0	9,1	8,5	11,4	14,2	4,5	9,2	12,3	13,0	10,5	11,0	10,6	10,9	11,6	15,5		
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	31,6	44,2	4,3	3,3	5,1	12,5	14,5	15,8	46,9	7,7	10,0	13,2	13,9	11,6	9,5	13,1	7,5	15,4		
	Donne	36,3	50,0	4,3	3,6	5,7	16,4	19,3	22,1	66,1	7,3	9,1	12,1	13,1	10,7	7,7	10,9	7,3	14,1		
LIGURIA	Uomini	31,6	42,4	38,0	24,4	30,4	25,6	32,8	31,4	76,6	16,2	21,0	23,4	23,4	21,8	18,7	31,2	21,1	23,3		
	Donne	34,1	37,8	31,3	21,6	31,3	25,8	35,9	36,5	94,3	13,5	18,5	20,2	21,7	20,5	19,5	29,9	20,6	23,2		
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,0	13,3	3,0	0,2	0,2	6,3	18,9	30,9	31,2	19,9	18,9	19,4	19,8	19,4	17,0	16,7	18,5	19,9		
	Donne	14,0	14,0	3,3	0,1	0,1	7,1	23,4	39,9	39,2	19,8	19,5	20,7	21,6	22,0	19,7	18,9	23,3	26,0		
TOSCANA	Uomini	7,0	7,8	-	-						3,8	5,3	6,3	6,8	7,3	6,6	6,4	4,9	4,8		
	Donne	10,4	8,8	-	-						5,0	5,2	6,6	7,0	7,5	7,1	7,1	5,6	5,9		
UMBRIA	Uomini	8,1	7,6	1,6	1,9	3,2	1,8	2,4	1,1	1,1	13,7	13,1	14,6	13,4	15,9	14,9	15,7	15,6	16,7		
	Donne	7,6	8,2	1,4	2,3	3,1	2,2	3,3	1,9	1,8	13,3	13,2	15,1	14,2	16,4	16,4	17,3	17,8	19,7		
MARCHE	Uomini	0,6	24,8	7,5	1,8	2,3	5,4	6,5	20,2	18,7	14,9	11,3	9,8	11,5	11,8	10,4	11,1	8,7	7,6		
	Donne	0,4	27,4	8,2	2,1	2,4	6,5	7,4	24,3	24,1	14,6	10,3	8,9	9,9	10,8	9,4	10,7	7,8	6,9		
LAZIO	Uomini	19,2	22,7	0,6	8,0	5,2	0,3	0,1	0,2	4,0	12,4	12,5	10,9	12,5	12,3	11,6	13,7	14,7	14,3		
	Donne	13,4	16,3	0,4	8,9	5,7	0,2	0,1	0,2	4,6	11,1	10,7	8,9	10,9	11,3	11,2	12,5	14,6	14,9		
ABRUZZO	Uomini	0,2	0,6	2,5	4,2	2,9	2,2	2,1	1,9		6,6	7,2	7,6	8,2	8,2	8,2	8,7	9,1			
	Donne	0,3	1,2	2,3	4,3	3,5	2,2	2,2	2,3		4,4	4,3	5,2	5,2	5,6	6,1	6,8	7,8			
MOLISE	Uomini	41,0	39,5	18,3	-						8,2	8,2	10,0	8,6	7,3	2,0	11,7	8,6	10,5		
	Donne	21,9	28,9	11,2	-						5,4	6,6	7,2	7,4	5,9	1,3	10,1	7,2	9,1		
CAMPANIA	Uomini	51,4	44,8	23,8	1,0	2,8	3,6	3,1	4,4	3,3	3,5	4,6	5,4	6,9	5,9	6,6	8,9	6,7	5,6		
	Donne	41,0	35,4	19,8	0,7	2,6	3,4	3,2	4,9	3,8	2,2	2,9	3,5	4,1	3,7	4,1	5,6	4,5	3,8		
PUGLIA	Uomini	22,0	20,3	7,6	9,2	10,1	8,0	7,8	10,9	8,7	10,6	10,9	15,1	10,1	9,8	8,8	9,4	9,7	9,9		
	Donne	16,2	14,3	6,8	8,5	8,9	7,6	7,4	10,9	9,0	7,1	7,3	10,2	6,8	6,8	6,1	6,9	7,0	7,8		
BASILICATA	Uomini	49,0	37,1	12,5	19,7	16,4	33,9	24,9	28,9	45,3	2,4	2,0	5,6	4,7	3,8	3,7	4,5	3,4	3,7		
	Donne	43,9	32,6	10,7	15,4	11,3	26,5	25,8	32,2	48,8	1,5	1,6	3,1	2,7	2,8	3,3	3,7	3,1	3,4		
CALABRIA	Uomini	66,7	53,8	48,9	50,5	16,4	4,8		7,8	13,6	2,3	2,6	3,7	4,0	5,4	5,1		4,5	2,5		
	Donne	63,2	55,5	51,4	54,0	18,5	5,5		7,0	14,6	1,8	1,8	2,2	2,7	3,3	2,8		3,1	1,8		
SICILIA	Uomini	55,8	50,2	27,4	28,6	24,9	21,1	19,6	15,7	27,7	7,3	7,9	8,7	8,0	8,2	7,8	7,8	7,0	9,9		
	Donne	38,1	38,7	21,3	21,2	20,7	18,0	18,2	12,6	25,3	4,3	4,7	5,1	4,6	4,9	4,8	5,0	4,5	6,6		
SARDEGNA	Uomini	-	4,5	16,2	18,3	25,6	15,8	24,1	20,2	106,4	-	0,5	2,1	3,5	4,6	3,6	4,8	3,7	9,0		
	Donne	-	6,2	21,1	21,5	31,8	20,4	31,1	27,3	145,5	-	0,5	2,2	3,0	4,2	3,1	4,7	3,7	9,6		
ITALIA	Uomini	27,9	25,9	16,7	13,0	11,4	9,3	12,1	14,1	18,0	11,3	11,9	12,8	12,8	12,9	11,5	13,0	11,9	12,7		
	Donne	25,0	23,9	16,9	13,3	11,9	9,9	13,6	16,1	21,3	10,0	10,4	11,3	11,4	11,8	10,6	12,2	11,9	13,5		

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.

Regione	Genere	Mania e disturbi affettivi bipolari										Ritardo mentale									
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
PIEMONTE	Uomini	11,1	13,2	16,2	13,5	14,3	13,8	13,1	12,7	13,9	5,1	5,9	7,5	7,5	8,1	6,5	7,1	7,2	8,8		
	Donne	13,8	16,0	19,5	16,3	17,3	16,5	16,1	15,9	17,1	3,7	4,3	5,3	5,3	5,6	4,8	5,2	5,1	6,2		
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	9,0	11,3	10,3	10,1	10,6	10,9	10,1	-	-	3,9	4,3	3,3	3,9	4,3	4,7	5,3		
	Donne	-	-	8,8	9,8	9,3	9,8	9,6	12,3	11,6	-	-	3,5	3,5	4,0	4,2	4,4	5,0	4,4		
LOMBARDIA	Uomini	10,6	10,0	10,2	9,7	9,8	8,1	9,4	10,1	10,8	6,2	6,4	6,9	7,2	7,5	5,2	6,4	6,3	6,6		
	Donne	12,4	11,5	11,5	10,9	10,7	8,8	10,1	11,5	12,4	4,0	4,1	4,5	4,7	4,8	3,3	4,1	4,1	4,4		
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	13,6	38,3	25,0	24,9	-	-	-	-	-	2,0	4,3	2,9	3,4		
	Donne	-	-	-	-	-	17,6	53,1	34,5	34,9	-	-	-	-	-	2,5	5,1	2,7	2,6		
PA TRENTO	Uomini	21,0	20,3	17,6	27,7	28,6	27,2	27,9	26,8	34,2	4,1	5,0	4,2	5,9	6,7	5,9	6,6	6,7	9,7		
	Donne	29,9	29,2	25,9	43,3	44,4	40,0	38,1	38,9	50,9	2,7	3,0	2,4	3,3	3,3	3,5	3,4	3,0	5,1		
VENETO	Uomini	10,5	12,6	13,3	12,3	12,7	12,5	11,8	11,5	9,9	4,3	6,0	6,2	5,5	6,3	5,5	5,4	5,4	4,1		
	Donne	13,8	16,7	16,9	15,2	15,8	15,1	14,8	14,7	12,5	3,0	4,2	4,1	3,8	4,1	4,0	3,8	4,0	3,2		
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	3,7	4,9	8,7	9,3	7,3	6,7	10,2	6,0	9,6	3,1	4,2	4,9	4,7	4,0	4,3	5,7	3,4	6,7		
	Donne	5,3	7,4	12,3	13,4	10,8	9,8	14,5	8,4	14,1	2,2	2,6	2,9	3,0	2,8	2,5	3,1	1,9	4,2		
LIGURIA	Uomini	5,6	14,3	17,5	18,5	19,1	18,0	28,4	18,5	28,1	3,3	3,8	4,3	5,1	5,1	4,5	6,4	4,4	4,5		
	Donne	7,3	16,9	20,6	20,5	20,9	19,2	28,4	19,0	29,3	2,1	2,8	2,7	3,2	3,1	2,9	4,4	2,8	3,1		
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,2	14,6	15,1	15,5	15,5	14,0	13,1	14,2	15,0	7,1	7,6	7,7	7,9	8,1	7,3	7,0	8,2	9,7		
	Donne	18,5	19,1	19,7	19,8	19,9	17,5	15,7	18,0	18,6	4,4	4,4	4,6	4,9	5,4	4,8	4,4	5,1	6,0		
TOSCANA	Uomini	7,1	10,8	16,5	16,3	17,4	14,8	14,6	12,8	12,1	2,3	3,6	3,9	4,3	4,3	3,8	3,8	3,2	3,0		
	Donne	12,0	12,7	20,4	19,6	21,1	18,2	17,6	15,8	15,3	2,3	2,4	2,5	2,8	3,0	2,5	2,3	2,0	1,9		
UMBRIA	Uomini	15,9	15,9	19,1	17,2	19,7	18,9	17,4	16,5	17,6	3,5	3,7	4,5	4,5	4,8	6,4	5,9	6,5	6,9		
	Donne	26,4	25,9	31,5	28,5	32,6	31,2	28,9	28,4	29,6	1,2	1,8	2,1	2,0	2,3	3,2	3,2	3,6	4,6		
MARCHE	Uomini	14,9	14,0	13,8	14,4	14,1	12,7	13,6	10,6	9,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6	3,4	3,5	2,8	2,2		
	Donne	18,0	17,2	16,8	18,2	17,8	15,4	16,3	12,7	10,9	1,5	2,0	2,0	2,1	2,2	1,7	1,9	1,7	1,5		
LAZIO	Uomini	11,3	10,9	9,4	11,2	10,8	10,7	10,7	11,7	12,3	3,3	3,3	2,5	3,0	2,7	2,3	2,8	2,8	2,8		
	Donne	14,3	13,6	11,5	13,8	13,7	13,6	14,0	15,1	16,2	2,2	2,2	1,7	2,0	1,7	1,6	1,8	1,8	1,8		
ABRUZZO	Uomini	8,7	9,2	9,8	10,8	10,6	10,7	11,3	11,8		5,0	4,3	4,9	5,5	5,1	5,5	5,9	5,9			
	Donne	8,9	9,7	10,9	11,4	11,0	11,4	11,7	12,1		2,9	2,7	2,7	2,9	3,0	3,2	3,8	3,2			
MOLISE	Uomini	14,3	16,3	16,2	16,1	10,6	4,0	16,4	13,3	15,7	4,6	5,1	5,1	6,0	3,1	0,9	6,3	3,1	6,3		
	Donne	14,9	17,5	18,0	18,0	11,4	4,0	18,6	14,7	17,0	2,5	3,6	3,4	3,0	1,8		4,3	2,9	4,4		
CAMPANIA	Uomini	8,2	6,5	7,6	9,0	8,1	7,6	10,6	8,5	7,2	2,2	2,7	3,3	5,4	4,2	4,3	5,3	4,7	4,1		
	Donne	10,1	7,5	9,3	10,8	9,7	9,4	12,7	10,3	9,0	1,3	1,6	1,9	3,2	2,4	2,4	3,2	2,8	2,4		
PUGLIA	Uomini	14,4	15,3	23,1	14,7	14,4	13,0	14,3	13,4	13,7	6,8	7,1	8,9	7,8	7,6	6,0	6,4	7,0	7,6		
	Donne	16,0	16,6	24,9	15,6	15,3	13,5	14,1	13,5	13,9	3,9	3,9	5,2	4,4	4,4	3,5	3,5	4,1	4,4		
BASILICATA	Uomini	7,5	6,1	15,4	16,9	16,0	16,1	18,0	14,2	17,4	2,6	2,2	7,1	7,1	6,8	5,8	6,7	5,1	8,2		
	Donne	7,5	7,0	15,6	17,4	16,1	16,0	20,2	14,9	16,4	1,5	1,2	4,1	3,6	4,1	3,8	4,7	3,4	5,2		
CALABRIA	Uomini	5,0	5,7	9,3	10,6	12,0	11,9		10,5	7,4	5,1	4,5	6,3	7,5	8,5	7,5		7,2	3,4		
	Donne	5,4	6,2	10,6	12,1	14,2	14,1		13,0	9,6	3,1	3,2	4,7	5,4	5,7	4,9		4,6	2,5		
SICILIA	Uomini	10,5	10,8	12,0	11,4	11,2	10,4	10,0	8,6	12,1	7,4	7,4	9,7	9,4	10,1	9,1	9,2	8,4	12,4		
	Donne	12,1	12,7	13,7	12,4	12,6	11,4	10,7	9,0	13,8	4,2	4,6	7,1	8,0	8,5	7,8	7,7	7,0	9,8		
SARDEGNA	Uomini	-	1,7	10,1	12,9	15,4	12,5	13,7	10,9	24,2	-	0,5	2,4	2,9	4,1	3,1	3,9	3,1	8,8		
	Donne	-	2,7	15,8	20,2	24,0	19,3	20,4	15,5	36,4	-	0,4	1,8	2,2	3,0	2,1	2,6	2,3	5,8		
ITALIA	Uomini	10,5	10,9	12,8	12,4	12,6	11,6	12,6	11,6	12,4	4,8	5,2	5,9	6,2	6,3	5,3	5,8	5,6	6,2		
	Donne	13,1	13,3	15,6	15,1	15,3	14,0	15,0	14,1	15,3	3,1	3,3	3,8	4,1	4,2	3,6	3,9	3,8	4,2		

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

(segue) Tavola 1.8.4.4 Prevalenza degli utenti trattati per Regioni, genere e gruppo diagnostico (ad eccezione di depressione e schizofrenia) - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2023.

Regione	Genere	Sindromi nevrotiche e somatoformi								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PIEMONTE	Uomini	11,2	12,1	14,1	15,3	16,1	14,3	14,5	15,4	20,6
	Donne	16,0	17,6	20,7	22,1	23,8	20,4	20,9	21,8	29,9
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	12,9	15,4	15,2	16,8	24,8	24,8	25,2
	Donne	-	-	19,9	25,2	22,2	24,4	38,8	41,0	36,0
LOMBARDIA	Uomini	23,9	23,3	22,8	23,2	22,9	15,7	19,2	19,0	21,8
	Donne	30,7	30,1	29,8	30,9	31,0	20,7	26,3	26,5	30,5
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	9,6	24,6	16,9	17,9
	Donne	-	-	-	-	-	11,3	34,5	25,0	26,4
PA TRENTO	Uomini	17,5	17,9	13,1	24,4	25,1	23,9	24,9	27,9	42,1
	Donne	23,1	24,2	16,0	28,4	29,9	29,8	30,6	33,1	53,2
VENETO	Uomini	16,3	20,0	20,6	19,0	19,6	17,6	18,7	17,8	14,1
	Donne	22,6	27,4	26,4	24,7	24,8	23,0	24,2	23,5	20,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	9,3	11,4	16,7	18,5	15,0	11,5	15,2	8,6	25,7
	Donne	11,4	14,3	19,8	21,8	18,2	13,9	18,8	10,9	32,4
LIGURIA	Uomini	21,3	22,2	23,3	22,6	19,3	16,5	24,3	19,3	33,5
	Donne	32,7	33,7	32,1	31,7	30,1	25,9	37,9	30,8	50,9
EMILIA ROMAGNA	Uomini	20,5	20,4	21,2	21,5	21,7	18,3	15,6	17,1	18,1
	Donne	29,6	29,6	30,0	29,4	29,6	25,1	21,1	23,7	24,6
TOSCANA	Uomini	6,6	9,8	11,5	12,2	12,9	11,0	10,8	8,0	7,5
	Donne	14,9	14,6	16,5	16,9	17,8	15,5	15,1	10,7	10,4
UMBRIA	Uomini	26,3	27,4	32,3	29,0	37,2	35,9	40,5	39,1	40,8
	Donne	40,9	40,5	46,8	41,6	52,9	51,5	58,1	56,4	64,3
MARCHE	Uomini	23,2	15,8	12,6	15,5	23,6	17,9	18,8	14,6	9,9
	Donne	29,3	20,7	17,5	20,6	28,5	21,8	22,4	16,8	12,3
LAZIO	Uomini	16,1	16,1	14,1	16,1	14,6	12,2	14,1	14,0	15,2
	Donne	22,6	22,6	19,0	21,7	20,2	17,1	21,1	21,2	21,8
ABRUZZO	Uomini	56,1	47,6	48,4	41,6	32,5	24,7	26,4	23,9	
	Donne	46,2	41,0	40,0	38,7	33,9	26,8	28,6	27,1	
MOLISE	Uomini	18,9	18,5	21,2	22,4	12,2	3,1	22,7	11,2	19,9
	Donne	22,8	23,6	23,8	23,6	14,0	3,7	31,9	18,9	28,7
CAMPANIA	Uomini	27,9	25,3	24,9	29,2	21,1	21,0	29,6	23,3	18,9
	Donne	29,4	26,3	25,6	30,6	22,2	23,5	33,0	27,2	21,6
PUGLIA	Uomini	15,6	15,2	19,0	15,9	15,2	12,5	14,2	13,4	13,5
	Donne	18,4	18,8	23,9	20,2	19,6	16,5	17,6	18,1	18,7
BASILICATA	Uomini	5,7	4,5	16,5	14,0	13,7	12,2	13,4	11,6	21,3
	Donne	7,3	7,2	23,0	19,9	16,9	14,5	16,8	14,0	26,4
CALABRIA	Uomini	15,2	15,9	22,4	23,7	27,9	21,7		27,5	14,6
	Donne	21,4	22,2	30,5	31,5	38,7	29,3		34,8	21,7
SICILIA	Uomini	14,4	15,6	15,2	14,5	15,4	14,0	13,0	10,4	17,1
	Donne	19,9	20,2	19,7	19,2	19,4	17,7	16,1	13,6	22,7
SARDEGNA	Uomini	-	0,9	4,2	4,6	6,9	4,1	5,0	2,9	14,0
	Donne	-	1,7	7,9	9,3	12,9	7,8	10,4	6,2	26,8
ITALIA	Uomini	18,9	18,4	19,2	19,7	19,0	15,8	17,8	16,5	17,7
	Donne	24,5	23,8	24,5	25,3	24,9	20,8	23,5	22,3	24,6

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Nella **Tavola 1.8.4.5** sono riportate per regione le differenze di genere del tasso di prevalenza degli utenti trattati, evidenziando in rosso quelli con differenza superiore al valore considerato come soglia ovvero quello della media nazionale degli anni 2015-2023 (-18,65).

Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2023.

Regione	2015			2016			2017			2018		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	18,0	31,9	- 13,9	20,8	36,1	- 15,3	19,6	37,2	- 17,6	17,8	34,3	- 16,5
VALLE D'AOSTA	-	-	-	-	-	-	34,1	56,7	- 22,6	40,4	64,6	- 24,2
LOMBARDIA	36,4	62,9	- 26,5	35,3	60,0	- 24,7	34,3	58,3	- 23,9	34,9	59,6	- 24,7
PA BOLZANO												
PA TRENTO	20,8	37,6	- 16,8	20,4	35,5	- 15,1	18,1	30,3	- 12,2	24,8	41,7	- 17,0
VENETO	22,7	43,9	- 21,2	28,2	53,2	- 25,0	29,3	53,6	- 24,3	26,3	48,0	- 21,7
FRIULI VENEZIA GIULIA	16,1	28,9	- 12,9	19,9	36,8	- 16,8	26,9	49,2	- 22,3	27,7	51,7	- 23,9
LIGURIA	35,9	55,3	- 19,5	27,7	46,6	- 18,9	31,0	51,3	- 20,3	30,4	54,1	- 23,7
EMILIA ROMAGNA	34,4	66,1	- 31,6	34,6	64,6	- 30,0	35,2	66,4	- 31,2	34,5	64,8	- 30,4
TOSCANA	30,6	74,1	- 43,6	55,3	80,6	- 25,3	57,9	80,4	- 22,5	54,1	75,2	- 21,1
UMBRIA	22,2	46,6	- 24,4	22,1	43,4	- 21,3	25,8	48,5	- 22,7	23,1	46,6	- 23,5
MARCHE	34,7	53,1	- 18,3	27,4	43,5	- 16,1	24,5	39,4	- 14,9	25,1	43,0	- 17,9
LAZIO	25,1	45,9	- 20,9	25,1	45,3	- 20,2	21,4	36,8	- 15,4	23,4	41,6	- 18,2
ABRUZZO	18,3	32,5	- 14,1	17,9	31,6	- 13,7	19,3	32,2	- 12,9	19,8	35,0	- 15,2
MOLISE	24,0	38,5	- 14,5	24,0	40,2	- 16,2	24,3	41,7	- 17,5	22,1	37,7	- 15,6
CAMPANIA	13,3	19,7	- 6,5	17,9	25,8	- 7,9	17,5	23,8	- 6,4	25,4	34,9	- 9,5
PUGLIA	28,8	43,8	- 15,0	30,6	45,2	- 14,6	39,5	58,1	- 18,6	30,4	44,9	- 14,5
BASILICATA	12,6	22,9	- 10,3	8,8	15,7	- 6,9	27,9	47,6	- 19,6	27,0	45,0	- 18,0
CALABRIA	24,1	40,1	- 16,0	22,4	35,6	- 13,2	31,1	47,9	- 16,8	35,8	53,9	- 18,1
SICILIA	27,1	43,1	- 16,0	26,9	43,6	- 16,8	27,4	44,6	- 17,2	26,8	43,6	- 16,8
SARDEGNA	-	-	-	1,6	4,0	- 2,4	9,0	19,5	- 10,5	10,4	23,6	- 13,2
ITALIA	26,6	47,3	- 20,7	28,0	47,0	- 19,0	29,2	48,3	- 19,1	29,2	48,6	- 19,5

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiore alla media degli anni 2015-2023 (-18,65) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

(segue) Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2023.

Regione	2019			2020			2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	19,8	38,7	- 18,9	17,6	34,0	- 16,5	17,6	33,9	- 16,3	17,7	33,5	- 15,8	17,7	33,5	- 15,8
VALLE D'AOSTA	36,9	60,0	- 23,1	35,6	59,5	- 23,9	39,3	62,1	- 22,8	34,3	57,3	- 23,0	34,3	57,3	- 23,0
LOMBARDIA	33,9	58,9	- 24,9	23,8	40,3	- 16,5	28,4	49,1	- 20,7	29,5	52,3	- 22,8	29,5	52,3	- 22,9
PA BOLZANO			-	24,3	40,5	- 16,2	58,2	94,5	- 36,2	41,1	68,7	- 27,6	41,1	68,7	- 27,6
PA TRENTO	25,6	41,7	- 16,1	23,5	38,5	- 15,0	22,9	41,3	- 18,5	26,0	45,5	- 19,5	26,0	45,5	- 19,5
VENETO	27,0	49,6	- 22,6	24,7	45,5	- 20,8	24,4	46,4	- 22,0	27,7	48,6	- 20,9	25,7	48,6	- 22,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	22,8	41,9	- 19,1	18,2	33,7	- 15,5	23,9	45,9	- 22,0	14,2	28,7	- 14,5	14,2	28,7	- 14,5
LIGURIA	28,9	48,8	- 19,9	23,7	42,2	- 18,5	35,2	63,5	- 28,3	26,0	47,0	- 21,0	26,0	47,0	- 21,0
EMILIA ROMAGNA	33,6	64,7	- 31,1	28,5	55,3	- 26,8	28,8	54,0	- 25,2	33,4	62,4	- 29,0	33,4	62,4	- 29,0
TOSCANA	54,3	75,0	- 20,7	46,1	63,7	- 17,6	42,7	59,2	- 16,5	45,1	63,7	- 18,6	45,1	63,7	- 18,6
UMBRIA	26,1	51,5	- 25,4	24,1	48,4	- 24,3	22,7	47,5	- 24,8	22,8	47,0	- 24,2	22,8	47,0	- 24,2
MARCHE	32,0	52,8	- 20,9	24,2	39,9	- 15,7	23,9	39,3	- 15,4	18,0	29,4	- 11,4	18,0	29,4	- 11,4
LAZIO	21,7	40,6	- 18,9	18,6	33,6	- 15,0	19,8	36,5	- 16,8	21,3	38,8	- 17,5	21,3	38,8	- 17,5
ABRUZZO	18,8	33,7	- 14,8	19,6	32,1	- 12,6	20,5	35,5	- 15,0	20,2	34,4	- 14,2	20,2	34,4	- 14,3
MOLISE	9,3	20,6	- 11,3	4,1	7,6	- 3,5	22,5	40,6	- 18,1	13,4	25,9	- 12,5	13,4	25,9	- 12,6
CAMPANIA	19,8	27,8	- 8,0	21,8	29,3	- 7,5	26,9	38,4	- 11,5	22,9	32,9	- 10,0	22,9	32,9	- 9,9
PUGLIA	28,9	43,5	- 14,6	23,0	34,7	- 11,7	24,0	35,2	- 11,2	23,1	36,1	- 13,0	23,1	36,1	- 13,0
BASILICATA	29,7	52,3	- 22,7	24,5	39,6	- 15,1	26,4	43,7	- 17,3	21,1	35,5	- 14,4	21,1	35,5	- 14,5
CALABRIA	41,7	64,6	- 22,9	35,5	53,8	- 18,3			-	38,5	58,8	- 20,3	38,5	58,8	- 20,3
SICILIA	27,1	44,0	- 16,9	23,9	37,9	- 14,1	20,8	33,1	- 12,3	17,4	28,1	- 10,7	17,4	28,1	- 10,7
SARDEGNA	13,1	30,8	- 17,7	8,6	20,9	- 12,3	10,7	25,2	- 14,5	6,4	14,4	- 8,0	6,4	14,4	- 8,0
ITALIA	28,7	48,6	- 19,9	24,2	40,4	- 16,2	25,6	43,5	- 17,9	25,4	43,2	- 17,8	25,4	43,2	- 17,9

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiore alla media degli anni 2015-2023 (- 18,65) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso. Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Allo stesso modo, il divario di genere riscontrato a livello nazionale relativamente alla prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali è confermato in tutte le regioni e per tutti gli anni. Le **Tavole 1.8.4.6 a) e 1.8.4.6. b)** mostrano le differenze, tra uomini e donne, dei tassi per schizofrenia e altre psicosi funzionali e, laddove tale differenza superi nel periodo la media della differenza dei tassi nazionali, i valori sono evidenziati in rosso. Nel 2023 le differenze di genere maggiori si riscontrano in Sicilia e in Puglia.

Tavola 1.8.4.6a Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali per Regione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2018.

Regione	2015			2016			2017			2018		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	30,7	24,4	6,4	36,9	29,1	7,7	43,6	33,5	10,2	38,3	29,4	8,9
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,6	27,4	3,3	33,2	27,7	5,5
LOMBARDIA	41,0	31,3	9,7	38,6	28,9	9,8	38,8	28,3	10,5	36,0	26,0	10,0
PA BOLZANO												
PA TRENTO	28,5	24,6	3,9	28,7	24,9	3,7	28,0	23,1	4,9	36,5	31,1	5,4
VENETO	33,7	29,3	4,4	43,8	37,8	6,0	45,3	37,5	7,8	42,2	33,7	8,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	21,9	20,7	1,3	32,0	29,6	2,4	50,7	47,9	2,8	53,7	49,8	4,0
LIGURIA	18,5	12,8	5,7	31,9	21,5	10,4	40,5	26,2	14,4	41,8	26,7	15,1
EMILIA ROMAGNA	45,9	37,9	8,0	46,8	37,7	9,1	48,2	37,8	10,4	48,5	37,6	11,0
TOSCANA	13,9	12,2	1,7	19,5	12,9	6,6	23,2	15,3	7,9	22,9	15,4	7,5
UMBRIA	35,2	26,7	8,5	35,1	25,5	9,5	39,0	28,2	10,8	39,8	29,4	10,4
MARCHE	47,9	36,1	11,8	43,0	30,1	12,9	46,5	30,2	16,3	49,4	31,0	18,5
LAZIO	34,5	23,5	11,0	33,9	22,9	11,1	31,0	19,7	11,3	34,9	22,2	12,7
ABRUZZO	27,9	17,5	10,4	30,8	18,8	12,1	34,7	21,0	13,7	36,7	22,2	14,5
MOLISE	37,0	26,0	11,1	41,2	27,7	13,6	40,5	29,8	10,7	40,5	28,3	12,2
CAMPANIA	29,3	17,3	12,1	32,8	19,5	13,3	35,1	21,2	13,8	41,7	25,2	16,5
PUGLIA	51,5	30,5	21,0	52,9	31,2	21,8	80,0	47,3	32,7	50,7	29,3	21,4
BASILICATA	20,3	12,3	8,0	19,1	12,2	6,8	46,7	27,8	18,9	44,6	26,7	17,9
CALABRIA	22,5	13,2	9,3	22,3	14,1	8,2	35,3	21,2	14,2	39,2	23,7	15,5
SICILIA	55,4	32,9	22,5	58,0	33,9	24,1	62,4	36,2	26,1	58,2	33,6	24,6
SARDEGNA	0,0	0,0	0,0	4,0	2,7	1,3	22,3	13,8	8,5	28,0	17,8	10,2
ITALIA	36,2	25,9	10,3	37,7	26,5	11,2	42,8	29,3	13,5	41,0	27,8	13,2

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiori alla media degli anni 2015-2023 della differenza dei tassi nazionali (12,92) sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Tavola 1.8.4.6b Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2019-2023.

Regione	2019			2020			2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	41,3	31,1	10,1	40,6	30,2	10,4	42,6	30,4	12,2	40,9	29,5	11,4	40,9	29,5	11,4
VALLE D'AOSTA	35,1	29,4	5,8	35,0	28,4	6,7	38,5	29,3	9,2	41,7	30,9	10,8	41,7	30,9	10,9
LOMBARDIA	35,5	25,3	10,2	30,8	21,7	9,1	35,3	23,2	12,1	37,7	26,0	11,7	37,7	26,0	11,6
PA BOLZANO				24,4	18,6		66,3	50,8	15,5	38,8	30,7	8,1	38,8	30,7	8,1
PA TRENTO	37,0	30,7	6,2	35,4	29,8	5,6	34,2	28,1	6,1	34,4	27,1	7,3	34,4	27,1	7,2
VENETO	44,6	35,9	8,6	44,7	35,8	8,9	41,7	34,0	7,6	42,0	34,3	7,7	42,0	34,3	7,7
FRIULI VENEZIA GIULIA	42,6	38,8	3,8	40,1	35,9	4,2	59,0	51,9	7,1	33,0	30,0	3,0	33,0	30,0	3,1
LIGURIA	40,9	26,2	14,8	37,7	24,8	12,9	59,2	37,6	21,7	38,2	24,7	13,5	38,2	24,7	13,5
EMILIA ROMAGNA	48,7	37,2	11,5	43,5	33,1	10,4	46,3	32,4	13,9	47,7	34,2	13,5	47,7	34,2	13,6
TOSCANA	24,6	16,4	8,2	22,3	15,0	7,3	22,4	14,8	7,6	19,9	13,5	6,4	19,9	13,5	6,4
UMBRIA	42,2	30,6	11,6	42,4	30,4	11,9	41,0	29,1	11,9	42,6	30,3	12,2	42,6	30,3	12,2
MARCHE	45,8	29,8	16,0	43,2	27,5	15,8	50,0	31,4	18,6	38,1	23,8	14,3	38,1	23,8	14,3
LAZIO	33,4	21,8	11,7	35,4	22,2	13,1	36,5	23,3	13,2	38,8	24,8	14,1	38,8	24,8	14,1
ABRUZZO	39,1	23,6	15,5	41,1	24,3	16,8	42,3	24,5	17,8	46,4	26,4	19,9	46,4	26,4	19,9
MOLISE	30,5	20,8	9,7	13,1	7,4	5,8	44,0	27,5	16,5	36,1	21,9	14,3	36,1	21,9	14,3
CAMPANIA	38,9	23,3	15,6	38,6	22,5	16,1	54,2	32,4	21,8	41,5	25,0	16,5	41,5	25,0	16,5
PUGLIA	48,8	28,4	20,4	45,7	26,1	19,6	50,6	27,6	23,1	45,9	25,7	20,2	45,9	25,7	20,2
BASILICATA	44,8	25,7	19,1	46,4	25,9	20,5	55,0	31,6	23,5	44,3	25,2	19,0	44,3	25,2	19,0
CALABRIA	40,0	24,7	15,3	40,6	23,8	16,8			0,0	35,0	19,2	15,8	35,0	19,2	15,8
SICILIA	57,8	32,8	25,0	56,4	31,5	24,9	55,3	30,8	24,6	49,3	27,0	22,3	49,3	27,0	22,3
SARDEGNA	33,3	21,1	12,2	28,2	17,5	10,7	31,0	19,2	11,8	25,9	15,2	10,7	25,9	15,2	10,7
ITALIA	40,7	27,6	13,2	38,8	25,9	12,9	43,3	28,3	15,0	39,7	26,2	13,5	39,7	26,2	13,5

Le differenze regionali tra il tasso uomini e quello delle donne superiori alla media degli anni 2015-2023 della differenza dei tassi nazionali (12,92) sono evidenziate in rosso.

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

La differenza della prevalenza degli utenti trattati per le due patologie esaminate è forse ancora più evidente con la **Figura 1.8.4.2**, in cui si mostrano per ogni anno le differenze tra uomini e donne dei tassi (per 10.000 abitanti) degli utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per gruppo diagnostico e fasce d'età³²⁰.

Figura 1.8.4.2 Differenze tra uomini e donne dei tassi (per 10.000 abitanti) di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per depressione e schizofrenia e psicosi funzionali- Anni 2015-2023.

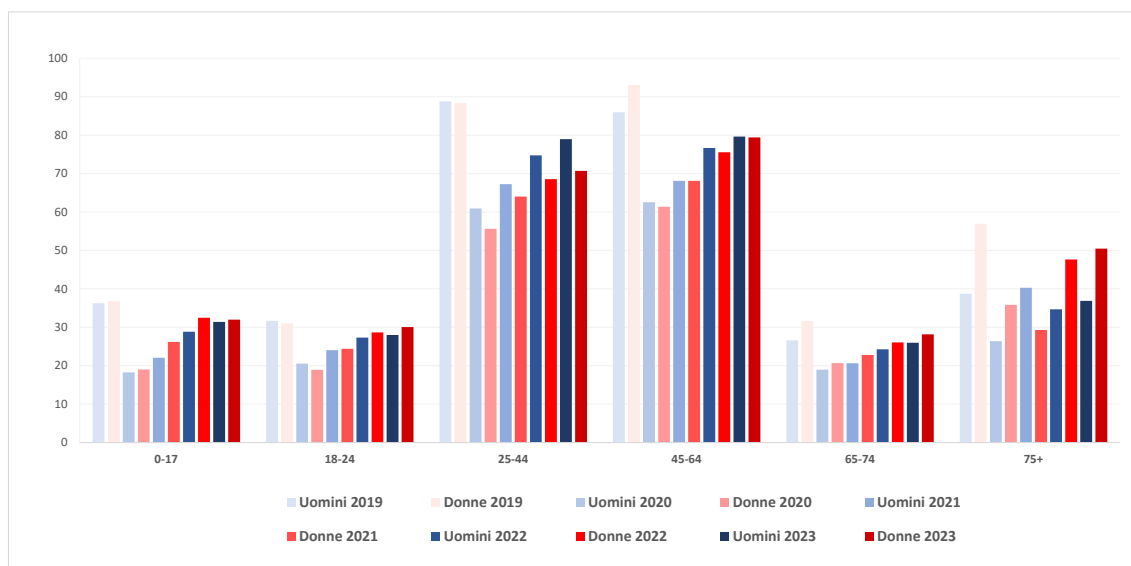


Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

³²⁰ Le **Tavole 1.8.4.4** riportano la serie storica 2015-2023, per regione e per genere, dei tassi degli utenti trattati per il totale dei gruppi diagnostici, ad eccezione della “depressione” e della “schizofrenia e altre psicosi funzionali”.

Attraverso l'indicatore degli **accessi in pronto soccorso per patologie psichiatriche** è possibile approfondire ulteriormente, sempre considerando che i servizi psichiatrici fanno parte della rete extra-ospedaliera, la differenza tra le fasce d'età e il genere. Durante il periodo 2019-2023 il numero medio di accessi in pronto soccorso ha riguardato 280 mila uomini e 290 mila donne (**Figura 1.8.4.3**).

Figura 1.8.4.3 Accessi in pronto soccorso per fascia d'età e genere anni 2019-2023 (mila persone)*.



Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Complessivamente, nel 2023 sono stati registrati 573 mila accessi in pronto soccorso³²¹ per patologie psichiatriche³²², che costituiscono il 3,1 per cento del numero totale di accessi al pronto soccorso. La **Figura 1.8.4.3** mostra gli accessi al pronto soccorso per classi di età e genere e si possono notare dei picchi nella fascia d'età 25-64 anni. Nel 2023 il maggiore divario di genere per gli accessi in pronto soccorso si verifica nella fascia d'età superiore a 75 anni, nella quale le donne sono circa il 37 per cento in più rispetto agli uomini, ma tale andamento non è costante nei vari anni.

Complessivamente si può osservare un aumento degli accessi psichiatrici in pronto soccorso rispetto all'anno precedente, ma un numero inferiore rispetto agli accessi registrati nel 2019.

In generale, nel 2021 e nel 2022 gli accessi in pronto soccorso, dopo la netta diminuzione nel 2020, sono complessivamente cresciuti (**Figura 1.8.4.3**). Nello specifico, il numero totale degli accessi nel 2020 era diminuito³²³ del 35 per cento rispetto al 2019 (la riduzione era stata del 33 per cento per gli uomini e del 37 per cento per le donne), nel 2021 si assiste a un incremento rispetto l'anno precedente di circa del 14 per cento (17 per cento per gli uomini e 11 per cento per le donne) ed una ulteriore crescita sia nel 2022, sia nel 2023.

I tassi di accesso in pronto soccorso per **gruppo diagnostico** evidenziano che il gruppo con il numero di accessi più alto è quello delle *sindromi nevrotiche e somatoformi* pari al 42 per cento degli accessi totali nel 2019, al 39 per cento degli accessi totali nel 2020, al 40 per cento nel 2021 e nel 2022, per assestarsi al 39 per cento nel 2023. Al contrario, il gruppo diagnostico *ritardo mentale*

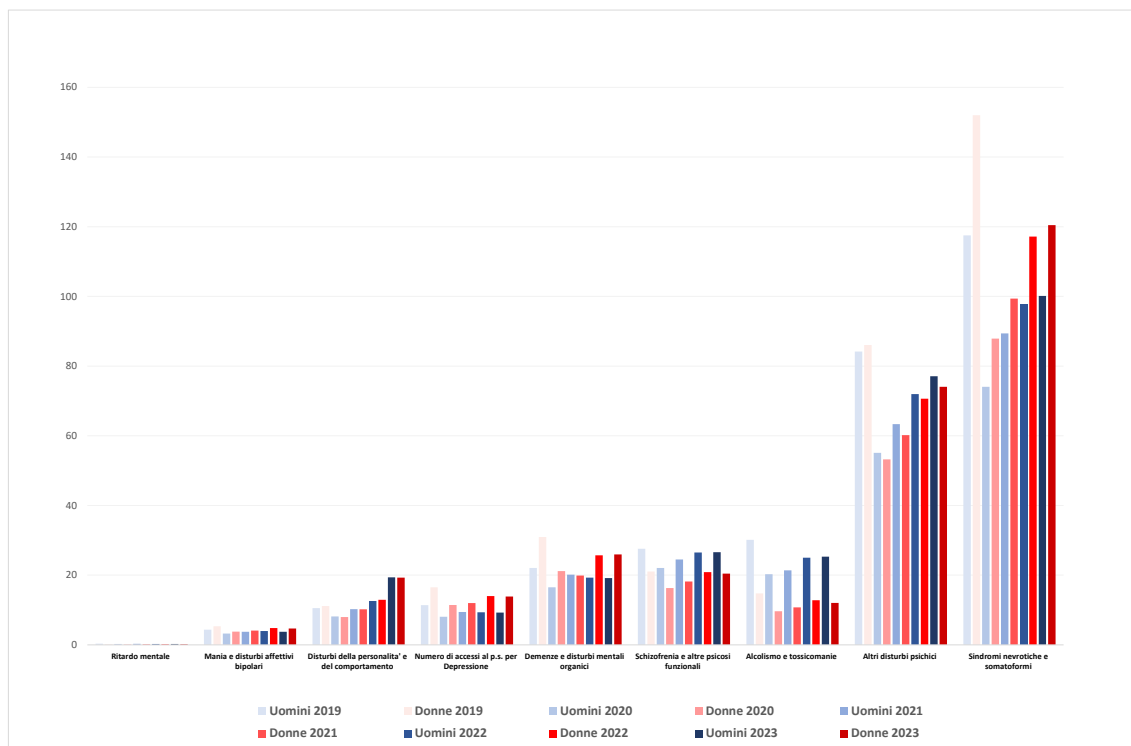
³²¹ Al lordo dei 1.944 casi dove il genere non specificato.

³²² Rapporto salute mentale. Analisi dei dati del Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM). Anno 2023- Ministero della Salute (pag.162).

³²³ La diminuzione degli accessi al pronto soccorso nel 2020, più che indicare un miglioramento della situazione di questo tipo di patologie, va letto considerando sia le forti limitazioni all'accesso ai servizi ospedalieri dovuti alla pandemia, sia una possibile gestione più domestica del fatto stesso e una maggiore cautela nell'utilizzo del pronto soccorso. La crescita negli anni successivi è quindi legata alla ripresa dell'utilizzo dei servizi ospedalieri.

presenta il valore minimo pari a circa l'0,08 per cento in tutti e cinque gli anni considerati. Gli accessi in pronto soccorso per **gruppo diagnostico** evidenziano importanti **differenze di genere** (Figura 1.8.4.4); nel caso delle *sindromi nevrotiche e somatoformi, mania e disturbi affettivi bipolari, demenze e disturbi mentali organici e depressione* sono maggiori nel genere femminile rispetto a quello maschile, mentre l'opposto avviene per *alcolismo e tossicomanie, schizofrenia* e altre psicosi funzionali. In particolare, **per l'alcolismo e le tossicomanie gli accessi degli uomini sono più del doppio di quelli delle donne**: nel 2023, sono stati registrati 25 mila uomini utenti del servizio rispetto a 12 mila donne.

Figura 1.8.4.4 Accessi in pronto soccorso per gruppo diagnostico e genere anni 2019-2023 (mila persone) *.



(*) Rispetto alla fonte del Ministero della Salute non sono stati considerati i dati in cui non è stato dichiarato il genere ("non specificato"), la cui incidenza percentuale sul totale risulta essere non significativa (in media 0,4 per cento per tutti gli anni di analisi). Il valore totale è stato ricalcolato considerando solo i valori di donne e uomini.
Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

1.8.5 - Le tossicodipendenze

Utilizzando i dati statistici³²⁴ messi a disposizione dal Dipartimento delle politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri nella Relazione annuale al Parlamento, viene qui approfondita la tematica delle tossicodipendenze in Italia negli anni 2020-2024; nella Relazione 2025 sono esposti dati relativi agli anni precedenti al 2024, che contengono revisioni rispetto a quanto precedentemente pubblicato per il normale processo del consolidamento dei dati.

³²⁴ Il Dipartimento politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri raccoglie i dati statistici dalle Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, e dagli Organismi del settore pubblico e del settore privato sociale che svolgono attività in questo settore. Le evidenze riportate in questa sede sono state tratte prevalentemente dall'analisi svolta nella Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia - Anno 2024 (dati 2023) redatta dal Dipartimento per le politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri. Alcuni dati sono stati rielaborati con particolare attenzione alle tematiche di genere. Sono state usate anche alcune informazioni presenti fino alla Relazione 2020, ai fini di un confronto dei dati, visto il contenuto di interesse per questa tematica.

Violazioni per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale (articolo 75 D.P.R. 309/1990).

Le violazioni per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale sono disciplinate dalle disposizioni contenute nell'articolo 75 del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, che prevede, nel caso di detenzione per uso personale e a seconda della tipologia di sostanza detenuta, l'applicazione di sanzioni di carattere amministrativo che possono riguardare la sospensione della patente; la sospensione della licenza di porto d'armi o il divieto di conseguirla; la sospensione del passaporto e di ogni altro documento equipollente; la sospensione del permesso di soggiorno per motivi di turismo o divieto di conseguirlo se cittadino extracomunitario. A seguito della constatazione dell'infrazione, gli organi di Polizia segnalano al Prefetto l'accertata violazione, il quale poi provvede ad individuare le sanzioni amministrative da irrogare e la loro durata.

Nel 2024 sono state segnalate alle Prefetture 34.214³²⁵ persone, con un aumento del 5,08 per cento rispetto al 2023, pur sostanzialmente mantenendo le quote di ripartizione per genere rispetto al 2023 (il 92,6 per cento di uomini e il 7,4 per cento di donne).

Analizzando le distribuzioni regionali per genere si osserva che, nel 2024, percentuali elevate sono presenti in alcune regioni (Lazio, Sicilia, Toscana, Puglia e Piemonte) con una media del 93 per cento circa per gli uomini. Per le donne, la percentuale più alta (12,4 per cento) si presenta in Friuli-Venezia Giulia (**Tavola 1.8.5.1**).

Tavola 1.8.5.1 Numero di segnalati per Regione di età maggiore o uguale a 15 anni detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale - Anni 2021-2024 (valore assoluto per regione).

Regione	2021			2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Piemonte	1.822	169	1.991	1.552	210	1.762	1.978	228	2.206	2.511	264	2.775
Valle d'Aosta	63	12	75	87	12	99	75	12	87	111	10	121
Lombardia	1.733	136	1.869	2.127	185	2.312	2.423	198	2.621	1.463	121	1.584
Liguria	1.096	96	1.192	1.391	149	1.540	1.709	148	1.857	1.752	163	1.915
Trentino Alto Adige	1	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Veneto	2.275	223	2.498	2.525	243	2.768	2.888	259	3.147	2.791	248	3.039
Friuli Venezia Giulia	209	28	237	116	19	135	137	24	161	85	12	97
Emilia Romagna	2.103	182	2.285	1.709	151	1.860	1.701	153	1.854	2.200	175	2.375
Toscana	2.506	265	2.771	2.421	274	2.695	2.927	350	3.277	2.955	335	3.290
Umbria	318	40	358	405	52	457	492	51	543	535	54	589
Marche	1.019	91	1.110	1.220	95	1.315	1.158	109	1.267	1.337	103	1.440
Lazio	3.635	224	3.859	4.039	304	4.343	4.124	344	4.468	4.314	362	4.676
Abruzzo	633	46	679	557	48	605	796	72	868	682	55	737
Molise	241	11	252	38	3	41	72	5	77	81	5	86
Campania	1.444	38	1.482	1.434	41	1.475	735	28	763	588	41	629
Puglia	3.541	168	3.709	3.611	201	3.812	3.208	191	3.399	2.941	147	3.088
Basilicata	443	33	476	462	31	493	549	43	592	370	33	403
Calabria	1.295	78	1.373	1.662	94	1.756	1.225	61	1.286	1.322	69	1.391
Sicilia	2.972	171	3.143	2.554	145	2.699	2.922	143	3.065	3.594	197	3.791
Sardegna	544	32	576	520	29	549	758	49	807	876	36	912
Totali	27.893	2.043	29.936	28.431	2.286	30.717	29.878	2.468	32.346	30.508	2.430	32.938

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Osservando le segnalazioni per classe di età, si segnala, rispetto alla rilevazione precedente, una maggiore frequenza nei soggetti con età 20-24 anni ed in quella uguale o maggiore di 40 anni (**Tavola 1.8.5.2 e Figura 1.8.5.1**).

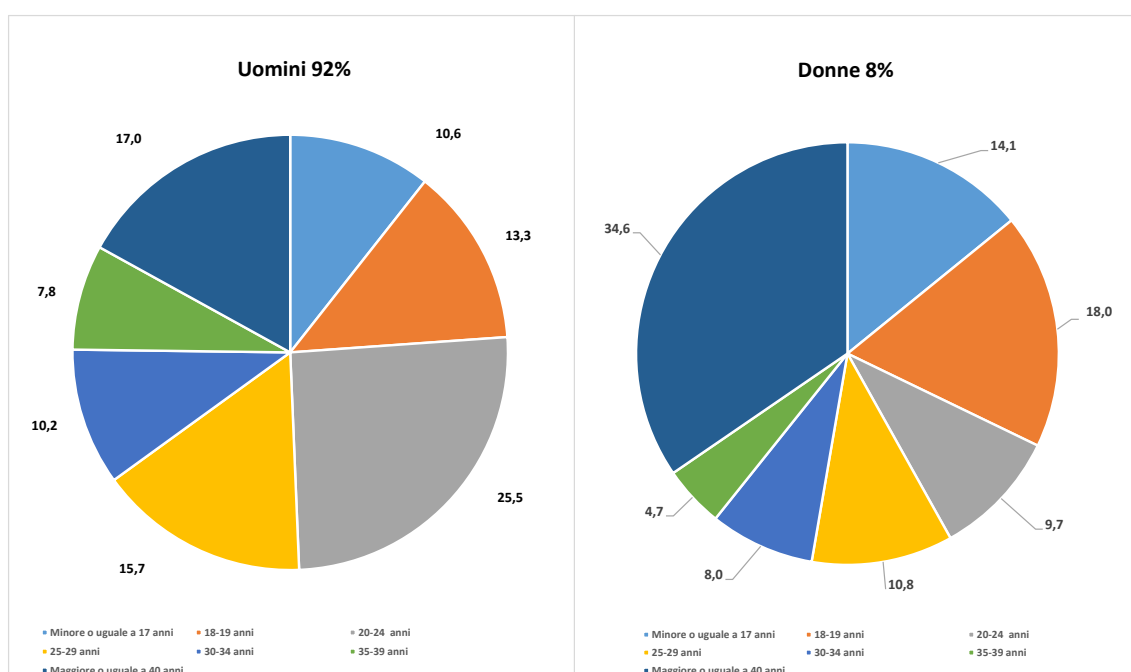
³²⁵ Nel totale delle persone segnalate alle Prefetture sono comprese le persone residenti all'estero.

Tavola 1.8.5.2 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e classi di età - Anno 2024.

Classi di età	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Minore o uguale a 17 anni	10,6	14,3	10,9
18-19 anni	13,3	11,4	13,1
20-24 anni	25,5	21,8	25,2
25-29 anni	15,7	13,8	15,5
30-34 anni	10,2	10,1	10,2
35-39 anni	7,8	8,5	7,9
Maggiore o uguale a 40 anni	17,0	19,8	17,2

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.1 Distribuzione percentuale dei segnalati per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e classi di età - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Nell'ultima rilevazione utile relativa all'anno 2024, le caratteristiche sociodemografiche, le informazioni relative allo stato civile, al titolo di studio e alla condizione lavorativa (**Tavola 1.8.5.3 e Figura 1.8.5.2**)³²⁶ mostrano che, tra i segnalati, l'87,5 per cento degli uomini e l'86,1 per cento delle donne sono celibi o nubili e che soltanto poco più del 5 per cento degli uomini è coniugato contro il 4,7 per cento circa delle donne. Per il titolo di studio, emerge che il 64,6 per cento degli uomini e il 58,7 per cento delle donne ha conseguito il diploma di scuola media inferiore e il 27,5 per cento degli uomini e il 30,8 per cento delle donne è in possesso del diploma di scuola media superiore.

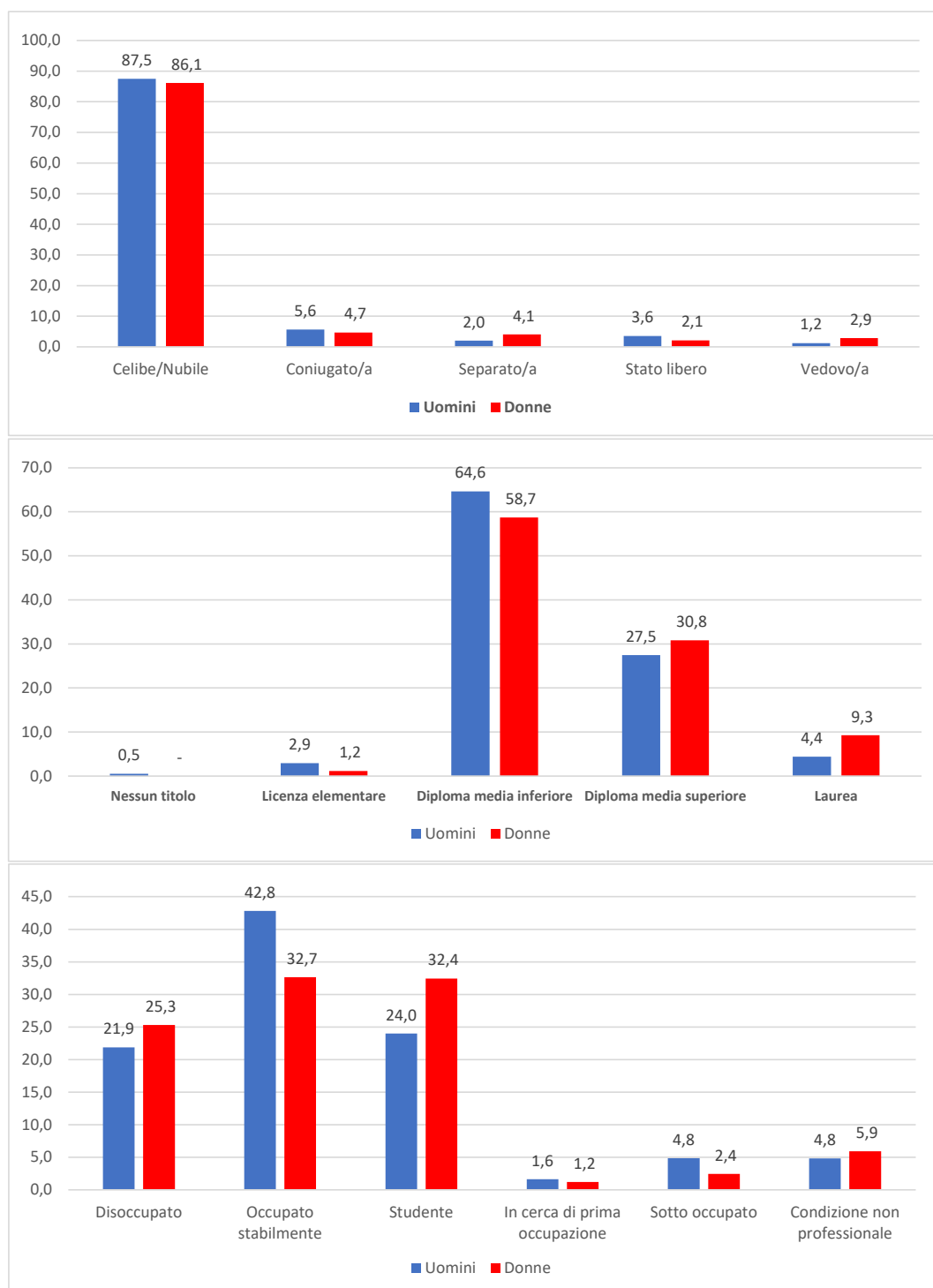
³²⁶ Dati forniti dal Dipartimento politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Tavola 1.8.5.3 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e caratteristiche socio-demografiche - Anno 2024.

		Uomini	Donne	Totale
Stato civile	Celibe/nubile	87,5	86,1	87,4
	Coniugato/a	5,6	4,7	5,6
	Separato/a	2,0	4,1	2,2
	Stato libero	3,6	2,1	3,5
	Vedovo/a	1,2	2,9	1,4
Titolo di studio	Nessun titolo	0,5	-	0,5
	Licenza elementare	2,9	1,2	2,8
	Diploma media inferiore	64,6	58,7	64,2
	Diploma media superiore	27,5	30,8	27,7
	Laurea	4,4	9,3	4,8
Condizione lavorativa	Disoccupato	21,9	25,3	22,1
	Occupato stabilmente	42,8	32,7	42,1
	Studente	24,0	32,4	24,6
	In cerca di prima occupazione	1,6	1,2	1,6
	Sotto-occupato	4,8	2,4	4,7
	Condizione non professionale	4,8	5,9	4,9

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.2 Percentuale persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e caratteristiche sociodemografiche - Anno 2024.



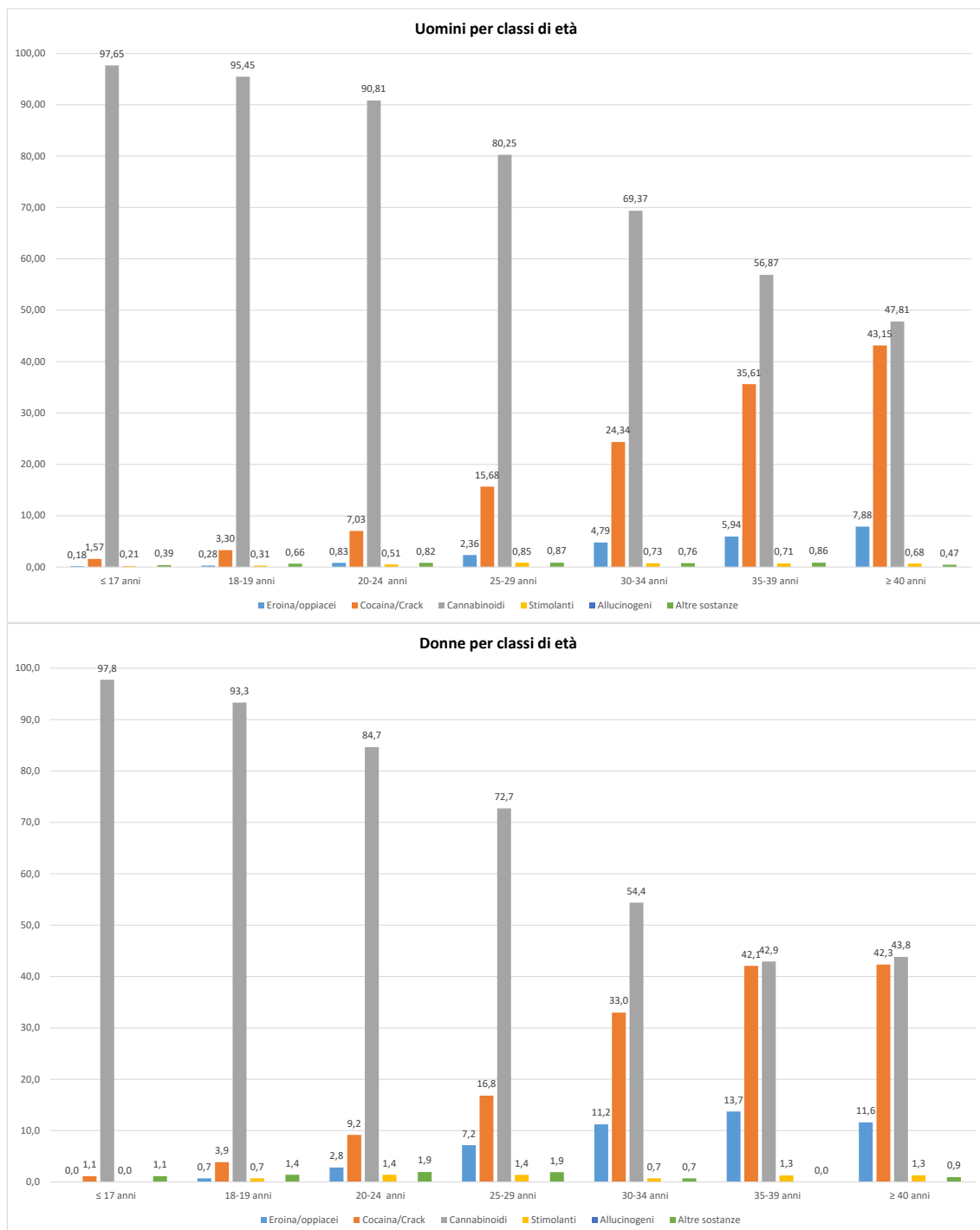
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Il 42,8 per cento degli uomini segnalati risulta occupato stabilmente, il 21,9 per cento è disoccupato e il 24,0 per cento è studente; il 32,7 per cento delle donne ha un'occupazione stabile, il 25,3 per cento si trova in una condizione di disoccupazione e il 32,4 per cento studia.

Tra i giovani fino a 19 anni, senza distinzione di genere, la quasi totalità delle sostanze segnalate riguarda cannabinoidi; all'aumentare dell'età delle persone segnalate, di entrambi i generi,

le segnalazioni per possesso di cocaina, eroina e oppiacei aumentano, con maggiore evidenza percentuale nella popolazione femminile, pur ricordando il più limitato ricorso delle donne al complesso di queste sostanze (Figura 1.8.5.3).

Figura 1.8.5.3 Distribuzione percentuale delle sostanze stupefacenti detenute dalle persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per età e genere - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Violazioni per produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope e per l'associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti (articoli 73 e 74 D.P.R. 309/1990).

Gli articoli 73 e 74³²⁷ del decreto del Presidente della Repubblica n. 309 del 1990 riguardano rispettivamente la produzione, il traffico e la detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope e l'associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti; sono disposte, nel caso di violazioni, sanzioni di tipo penale a carico dei soggetti che attuano comportamenti illeciti.

Le denunce all'Autorità giudiziaria nel 2024 sono state pari a 27.989, con un aumento del 1,14 per cento rispetto all'anno 2023³²⁸; in questo caso, si segnala anche una revisione al rialzo del dato 2023 nella Relazione 2025.

La composizione percentuale per genere delle denunce, per questo tipo di reati, mostra rilevanti differenze. Anche nel 2024, si conferma la predominanza degli uomini rispetto alle donne, con il 92,6 per cento di denunce a carico di uomini contro il 7,4 per cento a carico di donne. In termini assoluti, esaminando la distribuzione territoriale degli ultimi dati disponibili (anno 2024), le regioni, Lazio, Campania, Sicilia e Puglia hanno registrato il maggior numero di denunce nei confronti di uomini, con oltre 2mila segnalazioni. Se si considerano i dati relativi alla popolazione, nel Lazio ci sono state circa 112 denunce ogni 100mila residenti, rispetto alle 63 denunce per ogni 100mila abitanti nelle altre regioni (**Tavola 1.8.5.4**).

³²⁷ I reati di cui all'art. 73 assorbono l'91 per cento delle denunce; la restante parte, pari al 9 per cento, si riferisce invece a quelli previsti dall'art. 74.

³²⁸ I dati riportati sono da considerarsi in continuo aggiornamento, anche a più anni di distanza dalla data di riferimento; la loro provvisorietà è tanto maggiore quanto più la data di divulgazione è vicina al periodo di riferimento. Si tratta del continuo e successivo inserimento di tutti o parte degli atti relativi al procedimento.

Tavola 1.8.5.4 Numero persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per genere e tasso per 100.000 residenti 15-74 anni - Anno 2023.

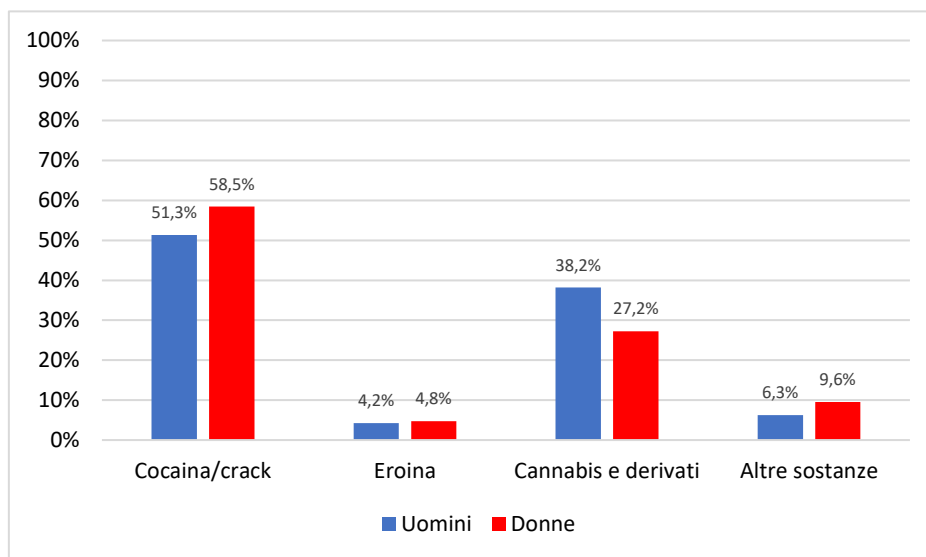
Regione	Uomini	Donne	Totale	Tasso di denunce per 100.000 residenti
Piemonte	1.656	92	1.748	55,3
Valle D'Aosta	40	3	43	46,6
Liguria	892	51	943	85,2
Lombardia	4.536	209	4.745	63,1
Trentino Alto Adige	512	41	553	60,2
Veneto	1.427	75	1.502	41,2
Friuli-Venezia Giulia	258	18	276	31,2
Emilia-Romagna	1.553	99	1.652	49,7
Toscana	1.287	87	1.374	50,5
Umbria	393	34	427	67,7
Marche	481	46	527	47,7
Lazio	4.376	505	4.881	112,8
Abruzzo	474	52	526	55,0
Molise	110	13	123	56,1
Campania	2.463	280	2.743	64,0
Puglia	1.923	148	2.071	70,3
Basilicata	145	12	157	38,5
Calabria	861	84	945	67,9
Sicilia	1.932	150	2.082	57,4
Sardegna	609	62	671	55,8
Totale	25.928	2.061	27.989	63,1

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Le denunce 2023 per tipologia di sostanza stupefacente (**Figura 1.8.5.4 e 1.8.5.5**) mostrano la prevalenza degli illeciti relativi alla cocaina e al *crack* (circa il 52 per cento) e di quelli riguardanti la *cannabis* (circa il 37 per cento³²⁹). La maggiore presenza degli uomini rispetto alle donne si ha per le denunce relative alla cocaina e al *crack* corrispondente al 92 per cento uomini e 8 per cento donne.

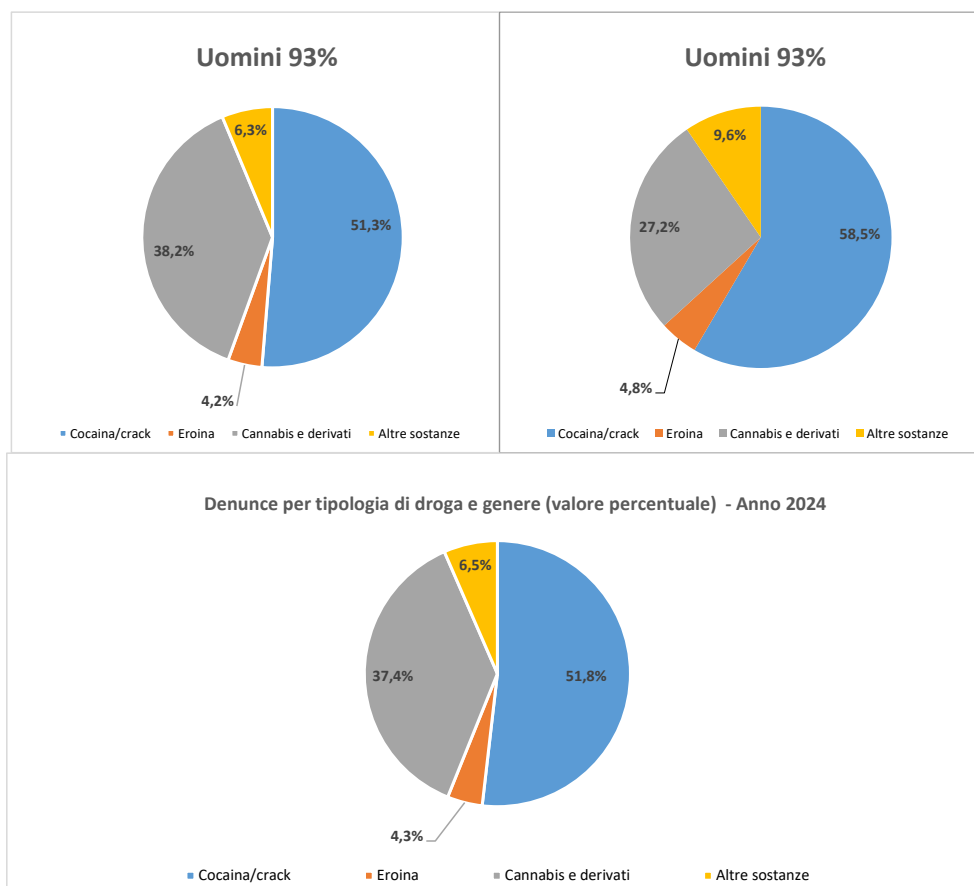
³²⁹ Le denunce complessive sono pari a 27.989.

Figura 1.8.5.4 Percentuale di persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per tre tipologie di sostanza e genere - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.5 Numero delle persone denunciate per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Condanne per reati droga-correlati.

Nel 2024, il 93³³⁰ per cento delle persone condannate con sentenza definitiva per reati droga-correlati è di genere maschile; il 65,0 per cento di questi ultimi ha un'età compresa tra i 25 e i 54 anni di età.

Tenendo conto dell'età, la quota delle donne condannate con sentenza definitiva di età superiore a 34 anni è risultata superiore a quella riscontrata tra gli uomini (53 per cento contro 37 per cento).

Consumi di sostanze illegali e legali nella popolazione: studentesca e complessiva.

Come riportato nella Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia nel 2024, quasi 910mila giovani tra i 15 e i 19 anni, rappresentanti il 37 per cento della popolazione studentesca, hanno dichiarato di aver fatto uso almeno una volta nella vita di sostanze psicoattive illegali. Inoltre, oltre 620mila studenti (25 per cento) ne hanno fatto uso nell'ultimo anno. Questo tipo di consumo è più diffuso tra i ragazzi (28 per cento) rispetto alle ragazze (22 per cento)³³¹.

La *cannabis* è la sostanza maggiormente utilizzata e più facilmente accessibile dalla popolazione studentesca: oltre un terzo degli studenti (36 per cento) afferma di potersela procurare facilmente, seguono le Nuove Sostanze Psicoattive (*New Psychoactive Substances - NPS*), i cannabinoidi sintetici, la cocaina, gli allucinogeni, gli stimolanti e gli oppiacei. Il consumo di cocaina è meno diffuso e in lenta diminuzione rispetto al 2023 e riguarda circa l'1,8 per cento di studenti che riferiscono di aver fatto uso nel corso del 2024 mentre il consumo di oppiacei 2,2 per cento.

Accanto al consumo di sostanze illegali, vengono analizzati i consumi nella popolazione giovanile di sostanze psicoattive legali, come il tabacco, l'alcol e gli psicofarmaci assunti senza prescrizione medica. Nel 2024, il 25 per cento della popolazione ha dichiarato di aver fatto uso di sigarette senza combustione. Dopo la diminuzione osservata nel 2023, si registra nuovamente un incremento nell'uso di sigarette senza combustione, che si avvicina ai livelli più alti raggiunti nel 2022. Per quanto riguarda le sigarette elettroniche, il 40 per cento della popolazione le ha utilizzate nel 2024, in aumento rispetto al 37 per cento dell'anno precedente. In entrambi i casi, si osserva una maggiore prevalenza di consumo tra le ragazze.

I dati relativi al consumo di alcolici mostrano un uso ampiamente diffuso tra i giovani, con leggera prevalenza delle ragazze. Nel 2024, i valori relativi agli episodi di consumo eccessivo di alcol tra gli studenti si mantengono sostanzialmente invariati rispetto all'anno precedente.

Il consumo di psicofarmaci senza prescrizione medica riguarda circa il 12³³² per cento degli studenti nel 2024; tali sostanze sono consumate in prevalenza dalle ragazze e l'uso specifico di alcune di esse, come quelle idonee a favorire il sonno (il doppio rispetto agli uomini) e ancor più per le diete, mostrano un'incidenza assai rilevante: per quest'ultima le ragazze ne consumano più del triplo rispetto ai ragazzi.

Il consumo di nuove Sostanze Psicoattive (NPS) - comprendono i cannabinoidi sintetici, la *salvia divinorum*, gli oppioidi sintetici, la ketamina e i catinoni sintetici - vede una maggiore diffusione tra gli uomini rispetto alle donne, della categoria dei cannabinoidi sintetici (conosciuti anche come *Spice*³³³).

³³⁰ Il numero complessivo di condanne con sentenza definitiva è stato pari nel 2024 a 14.972.

³³¹ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pag. 38 e ss. <https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/notizie/relazione-annuale-al-parlamento-sul-fenomeno-delle-tossicodipendenze-in-italia/>.

³³² Corrispondenti a circa 290mila studenti.

³³³ Approfondimenti su: <https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/dipendenze-e-sostanze/nuove-sostanze-psicoattive-nps/cannabinoidi-sintetici/prodotto/>.

Nel 2024, sono stati soprattutto i ragazzi a fare uso di sostanze psicoattive, oltre il 50 per cento in più di uomini rispetto le donne.

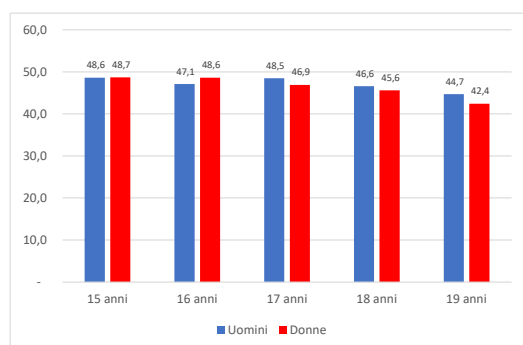
Le dipendenze nelle nuove generazioni: cyberbullismo, gaming, internet e gioco d'azzardo.

Si tratta di dipendenze di tipo comportamentale in relazione alle quali sono state richieste ai ragazzi, nel questionario somministrato per lo studio ESPAD@Italia del 2024, informazioni relativamente a tali fenomeni e analizzati i dati emersi anche in relazione al genere.

Il cyberbullismo fa riferimento a qualsiasi comportamento praticato da individui singoli o gruppi mediante un supporto digitale, finalizzato a infliggere danno o disagio ad altri.

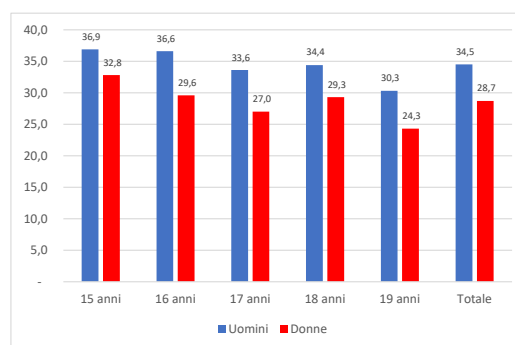
Nel corso del 2024, il 47,0 per cento degli studenti riferisce di essere stato vittima di cyberbullismo (Uomini:47,2 per cento; Donne:46,6 per cento); il 34,0 per cento dichiara, invece, di esserne stato autore (Uomini per il 37,0 per cento; Donne per il 30,0 per cento) (**Figura 1.8.5.6**). Se nel 2023 si riscontrava una prevalenza di genere femminile, il 2024 mostra un equilibrio fra maschi e femmine, ad eccezione fatta per i maschi dai 16 ai 19 anni, i quali, rispetto al passato, hanno subito più atti di cyberbullismo rispetto le ragazze. Fra gli autori, sono soprattutto gli studenti di genere maschile a riferire di aver posto in essere episodi di cyberbullismo (**Figura 1.8.5.7**).

Figura 1.8.5.6 Vittime di Cyberbullismo - Anno 2024.



Fonte: CNR-IFC.

Figura 1.8.5.7 Autore di Cyberbullismo - Anno 2024.



Fonte: CNR-IFC.

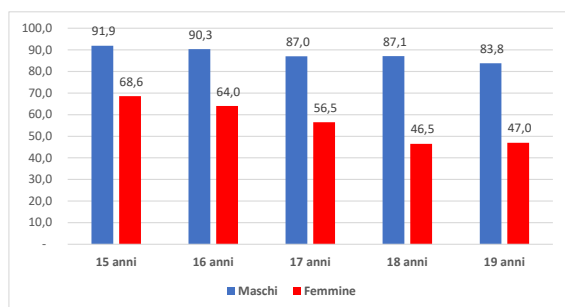
Il fenomeno del *gaming* si riferisce all'uso eccessivo di videogiochi da parte dei giovani, tale da configurarsi come una vera e propria dipendenza. Questo comportamento ha coinvolto soprattutto i ragazzi nell'ultimo anno, l'88,2 per cento mentre le ragazze sono state il 57,0 per cento. Nonostante la prevalenza maschile, si nota un progressivo ridursi di tale differenza, a dimostrazione del fatto che questa tendenza non è più un fenomeno esclusivamente maschile. Le fasce di età più giovani, in particolare i 15 e i 16 anni, risultano le più attratte: tra i ragazzi, la percentuale di giocatori passa dal 91,9 per cento tra i quindicenni al 83,8 per cento tra i diciannovenni. Anche tra le ragazze, l'uso dei videogiochi è più diffuso tra le quindicenni, con una percentuale del 68,6 per cento. Nell'ultimo anno, si è registrato un aumento complessivo delle percentuali di giocatori (**Figura 1.8.5.8**).

Dal mondo dei videogiochi emergono alcune problematiche: più di 290mila studenti minorenni (pari al 19 per cento) manifestano comportamenti a rischio, spesso accompagnati da forti reazioni emotive quando devono interrompere il gioco. A questo fenomeno si collega quello degli *Hikikomori*: oltre 25 mila studenti sotto i 18 anni (1,7 per cento) si sono isolati per più di sei mesi, mentre un

ulteriore 2,3 per cento ha sperimentato periodi di isolamento compresi tra tre e sei mesi, spesso dovuti a difficoltà di natura psicologica, relazionale o familiare³³⁴.

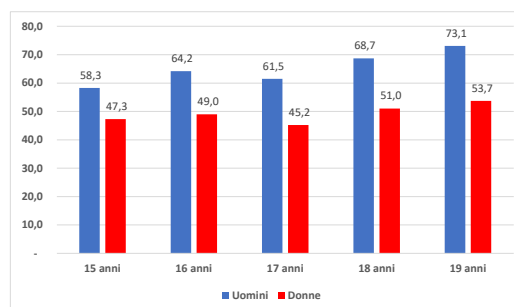
Per gioco d'azzardo si intende una scommessa di denaro su di un determinato evento il cui esito dipende interamente dal caso. La frequenza del gioco d'azzardo fra gli studenti di 15-19 anni, è passata dal 40,0 per cento nel 2018 al 57,2 per cento nel 2024. Analizzando le differenze di genere, la percentuale di ragazzi che giocano d'azzardo tende ad aumentare con l'età, passando dal 58,3 per cento fra i ragazzi 15enni al 73,1 per cento fra i ragazzi 19enni. Nel caso delle ragazze, si passa dal 47,3 per le 15enni al 51 per cento delle 18enni e al 53,7 per cento delle 19enni (**Figura 1.8.5.9**).

Figura 1.8.5.8 Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.



Fonte: CNR-IFC.

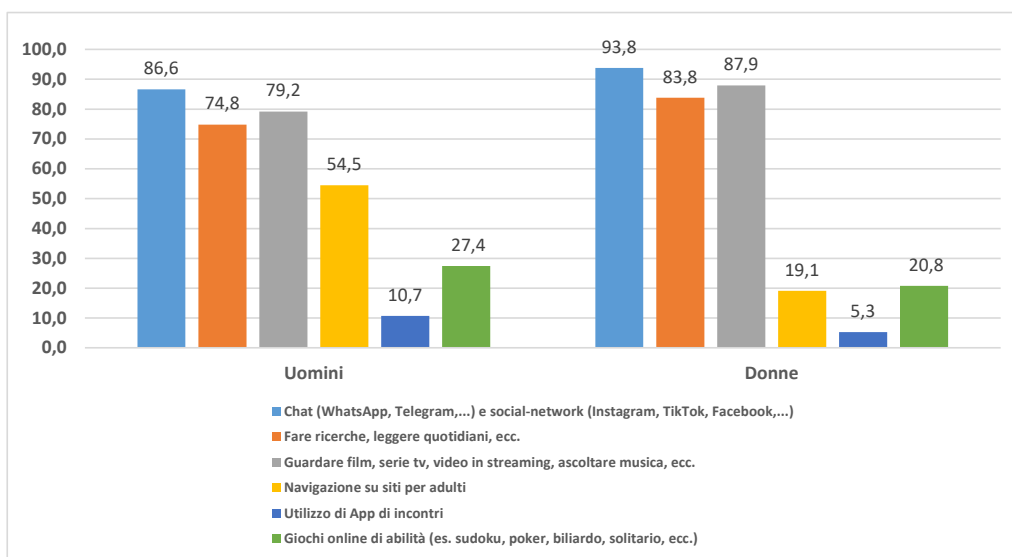
Figura 1.8.5.9 Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.



Fonte: CNR-IFC.

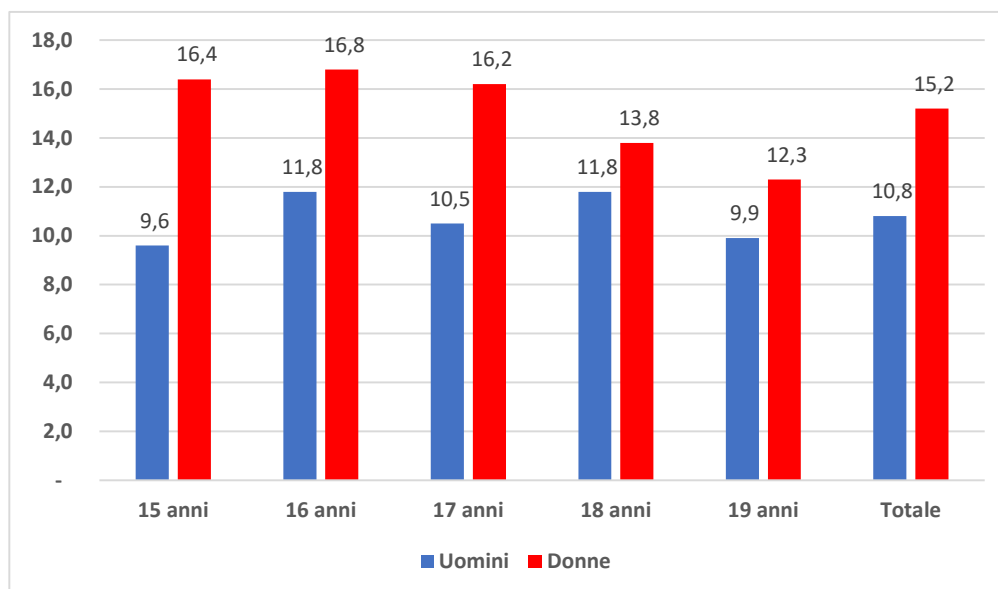
Anche l'uso prolungato, in età sempre più precoce, di *internet* e dei *social* (*chat* e *social-network*, ricerche, film e musica, siti per maggiorenni, app di incontri) può portare a potenziali rischi in termini di riduzioni del contatto sociale esterno e a rivelare a terzi parti le abitudini, le condizioni di salute, le opinioni politiche, credenze religiose e orientamento sessuale. La percentuale di ragazzi e di ragazze che fa un uso di *internet* durante il giorno raggiunge quasi il 90 per cento, principalmente per l'uso di chat e *social-network* riguarda il 93,8 per cento delle ragazze, mentre per i ragazzi è del 86,6 per cento (**Figura 1.8.5.10**).

³³⁴ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pag. 14 e ss.
<https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/notizie/relazione-annuale-al-parlamento-sul-fenomeno-delle-tossicodipendenze-in-italia/>.

Figura 1.8.5.10 Attività online svolte durante un giorno di scuola: distribuzione per genere. Anno 2024 .

Fonte: CNR-IFC.

I dati di ESPAD Italia per genere ed età relativi al cosiddetto utilizzo di Internet a rischio mostrano in generale una percentuale per le ragazze più elevata rispetto ai maschi, nello specifico questo avviene in buona parte nella classe di età compresa tra i 15 e i 17 anni (**Figura 1.8.5.11**).

Figura 1.8.5.11 Utilizzo di Internet a rischio per genere ed età - Anno 2024.

Fonte: CNR-IFC.

Utenti in carico e trattamenti erogati dai servizi pubblici per le dipendenze.

L'assistenza alle persone tossicodipendenti è assicurata da un sistema integrato di servizi pubblici e del privato sociale, nonché dal volontariato e dell'associazionismo.

Nel 2024, gli accessi al pronto soccorso per patologie connesse in maniera diretta all'uso di droghe sono stati complessivamente 8.378. La maggior parte dei pazienti erano uomini (67 per

cento) e persone di età compresa tra i 25 e i 44 anni (43 per cento) e tra i 45 e i 64 anni (24 per cento), mentre il 10 per cento degli accessi ha riguardato minorenni. Le strutture pubbliche del Sistema Sanitario Nazionale, che si occupano della prevenzione, cura e riabilitazione delle persone tossicodipendenti, sono presenti con sedi ambulatoriali distribuite su tutto il territorio nazionale. Osservando l'utenza maschile, il 45 per cento dei nuovi utenti è stato preso in carico e trattato principalmente per l'uso di cocaina, il 18 per cento per oppiacei e il 34 per cento per cannabinoidi. Per l'utenza femminile, il 22 per cento delle nuove utenti ha iniziato un trattamento per uso primario di oppiacei, il 39 per cento per cocaina e il 29 per cento per cannabinoidi.

Una particolare attenzione viene rivolta alle nuove sostanze psicoattive che si stanno espandendo negli ultimi anni, in particolare il *Fentanyl*. Il Governo a marzo 2024 ha introdotto uno strumento atto a prevenirne l'uso improprio del *Fentanyl* denominato "*Piano nazionale di prevenzione contro l'uso improprio di Fentanyl e altri oppioidi sintetici*". Esso rappresenta uno strumento solido e mirato, pensato per prevenire efficacemente questa minaccia e la sua importanza deriva dal fatto che diversi Stati, alle prese con la difficile diffusione di questo fenomeno nei loro territori, lo stanno adottando come modello³³⁵.

Le persone complessivamente trattate nel corso dell'anno 2024 dai servizi per le dipendenze del privato sociale sono state in totale 23.977³³⁶ (-8,2 per cento rispetto ai 26.132 utenti del 2023) in gran parte di genere maschile (83 per cento). Per quanto riguarda la distribuzione delle persone trattate in base alle sostanze nel 2024, il 39 per cento dell'utenza in carico è in trattamento per uso primario di cocaina, soprattutto l'utenza maschile (40 per cento contro il 35 per cento di quella femminile; si nota come tale differenziale sia in contrazione rispetto l'anno 2023 quando si è registrato il 41 per cento per gli uomini e il 34 per cento per le donne); il 26 per cento per uso primario di oppiacei e quasi 8 per cento per uso primario di cannabinoidi, senza distinzione di genere; il 20 per cento per uso primario di alcol, con percentuali che risultano superiori nel genere femminile (22 per cento contro il 19 per cento). Per quanto riguarda gli utenti presi in carico dai servizi a carattere residenziale e semi-residenziale, la prevalenza è maschile (81 per cento) e quasi la metà ha un'età compresa tra i 30 e i 44 anni.

Percentuale di decessi direttamente droga-correlati per genere e classi di età.

Nel corso del 2024, sono stati registrati 231³³⁷ decessi causati da intossicazione acuta da sostanze stupefacenti, un dato superiore rispetto all'anno precedente, in cui erano stati 227. La maggioranza dei decessi (83 per cento) ha riguardato uomini. Il 68 per cento delle vittime aveva tra i 25 e i 49 anni, mentre il 27 per cento aveva 50 anni o più; il 5 per cento dei decessi ha coinvolto giovani sotto i 25 anni. I decessi correlati inizialmente all'uso di droghe sono stati 360³³⁸, con un aumento di circa il 11 per cento rispetto agli anni precedenti, e l'84 per cento di questi ha riguardato uomini.

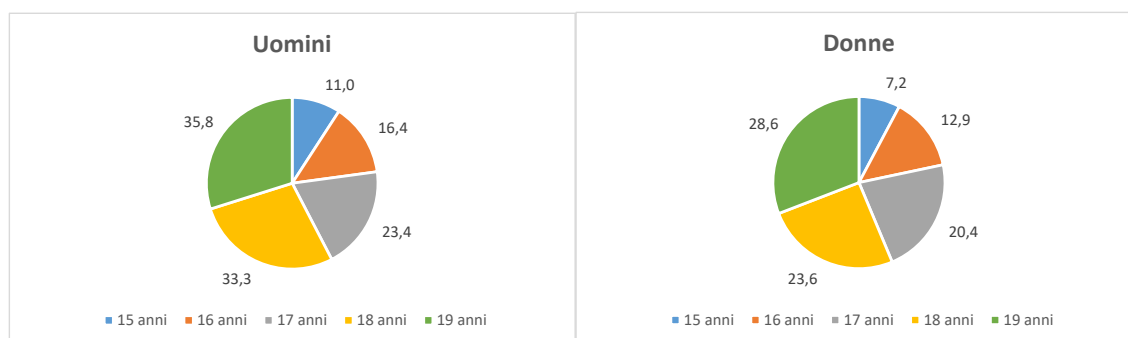
A livello nazionale si registrano circa 6 decessi ogni milione di residenti tra i 15 e i 64 anni, con una notevole variabilità tra le diverse aree geografiche. Nelle regioni del nord e del centro, il tasso è di circa 7 decessi per milione di residenti, mentre al sud si attesta a 3,8 per milione. In Umbria, Marche, il tasso di mortalità supera i 15 casi ogni milione di residenti nella fascia d'età 15-64 anni, mentre in Puglia e Calabria non arriva a 3 casi per milione.

³³⁵ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pag. 6.

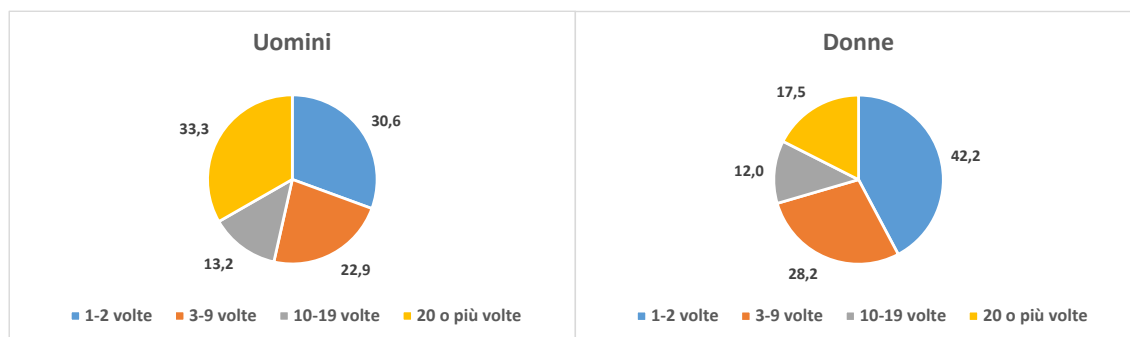
³³⁶ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pag. 78.

³³⁷ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pag. 95 <https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/notizie/pubblicata-la-relazione-al-parlamento-2025-sul-fenomeno-delle-tossicodipendenze-in-italia/>.

³³⁸ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pag. 96 e ss. <https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/notizie/pubblicata-la-relazione-al-parlamento-2025-sul-fenomeno-delle-tossicodipendenze-in-italia/>. A causa dei tempi di raccolta e validazione dei dati l'ultimo dato disponibile è dell'anno 2022.

Figura 1.8.5.12 Utilizzo di cannabis per genere e per età - Anno 2024.

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

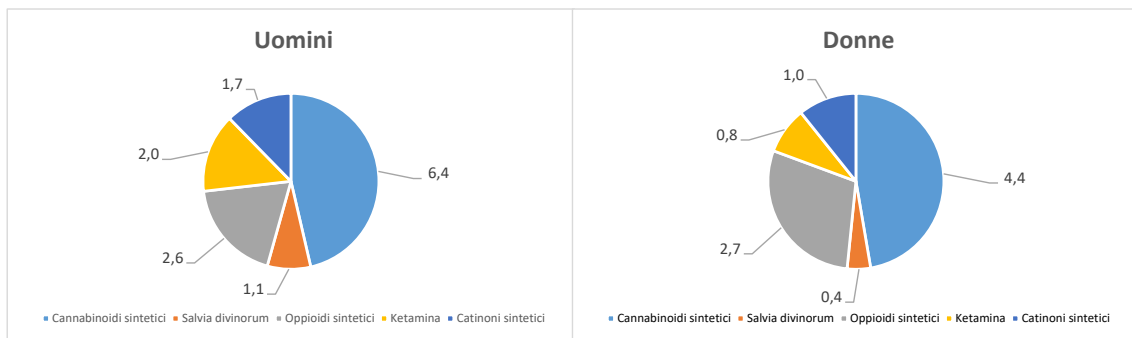
Figura 1.8.5.13 Frequenza di consumo di cannabis nell'anno per genere - Anno 2024.

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.14 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita. Prevalenze per genere ed età - Anno 2024.

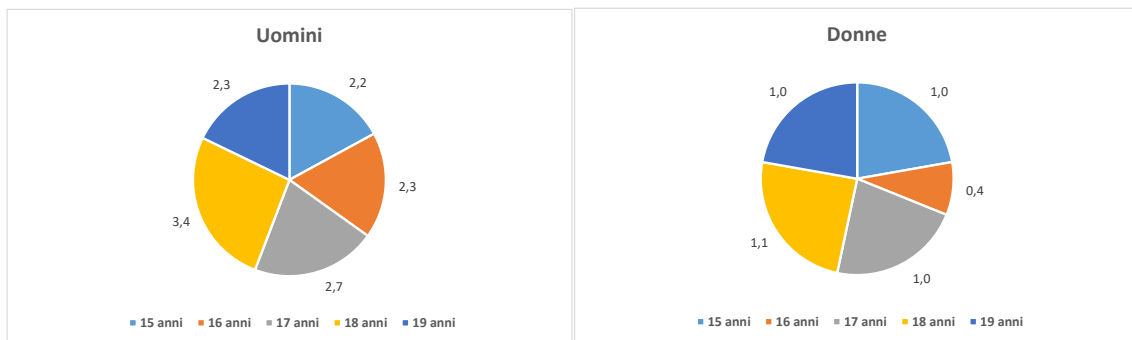
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.15 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita per tipologia di sostanza e per genere - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.16 Utilizzo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

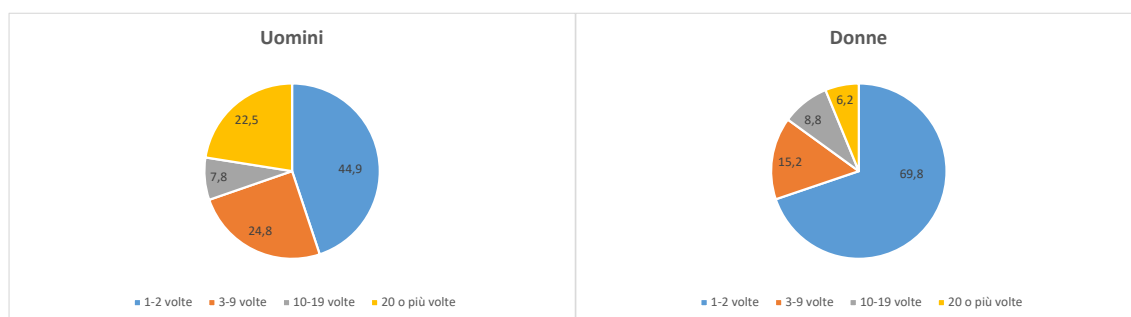
Figura 1.8.5.17 Frequenza di consumo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.



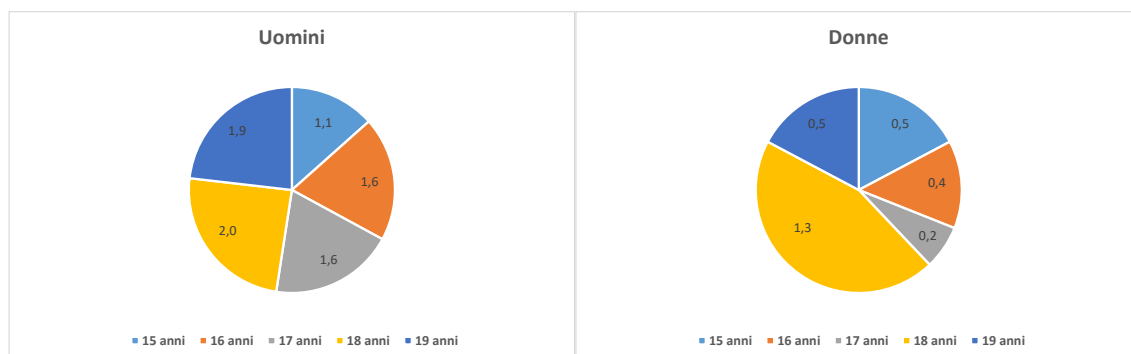
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.18 Utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

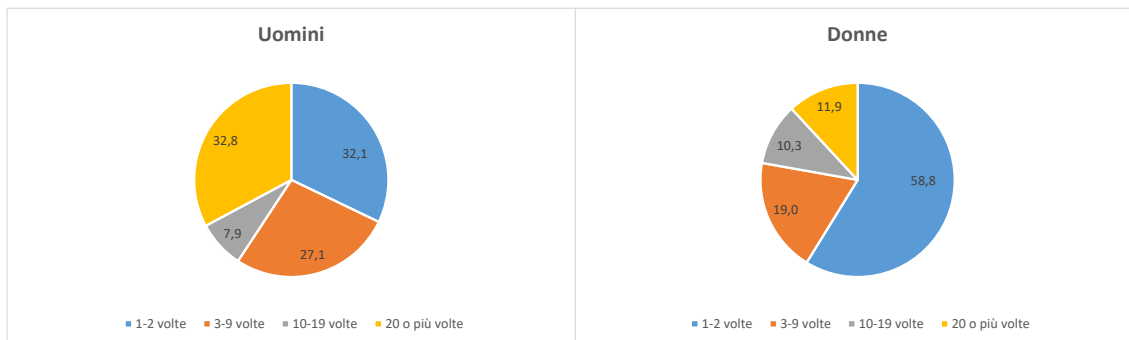
Figura 1.8.5.19 Frequenza di utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere - Anno 2024.

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.20 Utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.

Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.21 Frequenza di utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere - Anno 2024.



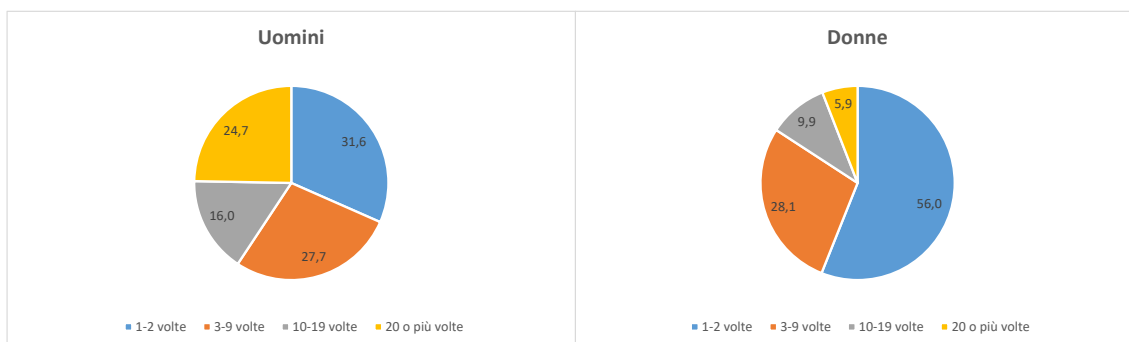
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.22 Utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.23 Frequenza di utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere - Anno 2024.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Tavola 1.8.5.5 Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico - Anni 2022-2024.

Utenti	2022	2023	2024	Percentuali 2022	Percentuali 2023	Percentuali 2024
Nuovi utenti Uomini	12.896	14.678	13.546	85,9%	85,1%	84,7%
Nuovi utenti Donne	2.116	2.562	2.434	14,1%	14,9%	15,2%
non noto	1	3	4			
Totale nuovi utenti	15.013	17.243	15.984	100,0%	100,0%	100,0%
Già in carico Uomini	98.269	98.151	88.061	85,4%	85,4%	85,3%
Già in carico Donne	16.754	16.796	15.129	14,6%	14,6%	14,7%
non noto	6	5	5			
Totale già in carico	115.029	114.957	103.195	100,0%	100,0%	100,0%
Totale Uomini	111.165	112.829	101.607	85,5%	85,3%	85,3%
Totale Donne	18.870	19.358	17.563	14,5%	14,6%	14,7%
non noto	7	8	9			
Totale utenti	130.042	132.195	119.179	100,0%	100,0%	100,0%

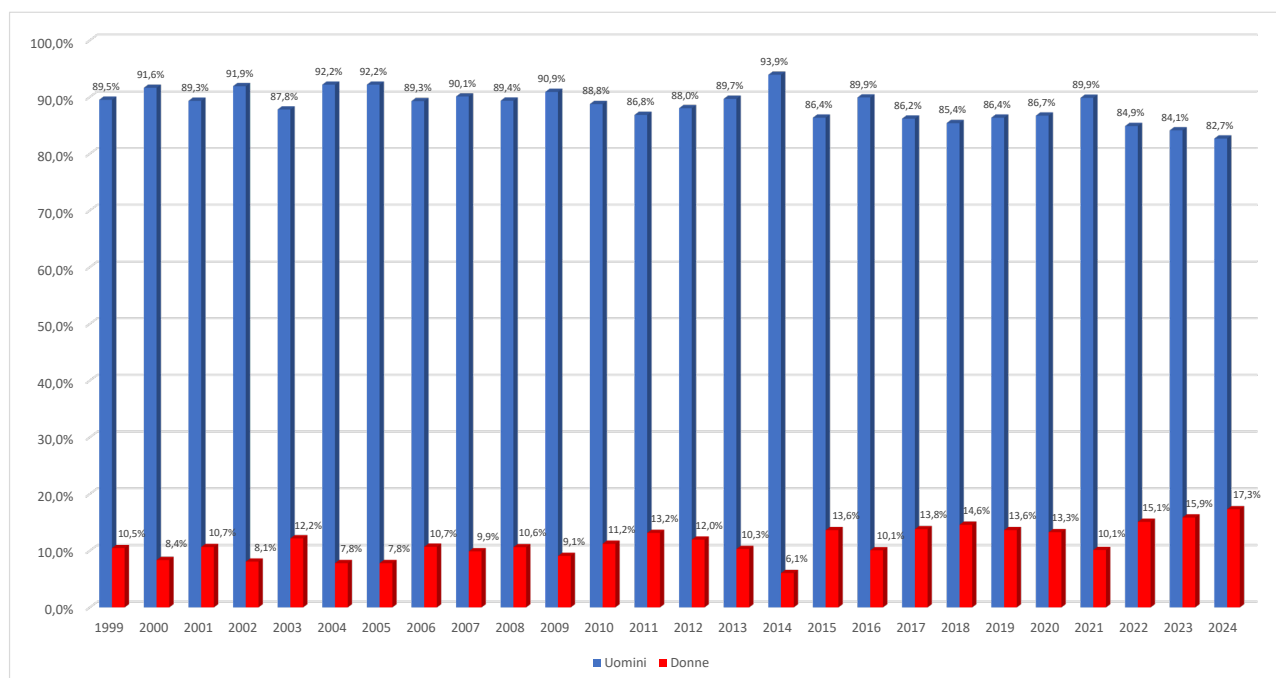
Fonte: SIND - Anni 2022-2024.

Tavola 1.8.5.6 Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e tasso per classe di età su 100.000 residenti - Anno 2024.

Fasce di età	Uomini	Donne	N. totale	Distribuzione % uomini per classi di età	Distribuzione % donne per classi di età	Tasso per 100.000 (Uomini)	Tasso per 100.000 (Donne)	Tasso per 100.000 totale
≤ 14 anni	24	5	29	0,0%	0,0%	0,6	0,1	0,4
Da 15 a 19 anni	2.250	541	2.791	2,2%	3,1%	148,5	38,5	95,5
Da 20 a 24 anni	4.536	1.043	5.581	4,5%	5,9%	293,6	74,2	189,2
Da 25 a 29 anni	6.742	1.766	8.509	6,6%	10,1%	427,9	122,9	282,5
Da 30 a 34 anni	9.512	1.918	11.430	9,4%	10,9%	578,8	122,2	355,7
Da 35 a 39 anni	11.874	2.242	14.118	11,7%	12,8%	700,6	134,9	420,5
Da 40 a 44 anni	13.408	2.341	15.750	13,2%	13,3%	727,0	127,5	427,9
Da 45 a 49 anni	14.600	2.099	16.701	14,4%	12,0%	669,8	95,4	381,2
Da 50 a 54 anni	15.103	2.010	17.113	14,9%	11,4%	640,4	83,3	358,7
Da 55 a 59 anni	13.057	1.798	14.855	12,9%	10,2%	548,1	72,9	306,4
Da 60 a 64 anni	7.453	1.175	8.628	7,3%	6,7%	358,5	53,1	201,0
Oltre 65 anni	3.048	625	3.674	3,0%	3,6%	48,1	7,8	25,6
Totale	101.607	17.563	119.170	100,0%	100,0%	391,1	64,2	224,1

Fonte: SIND - Anno 2024.

Figura 1.8.24 Numero assoluto di decessi direttamente droga correlati per genere - Serie storica 1999-2023.



Fonte: Ministero dell'Interno - DCSA - Anni 1999-2024.

1.9 - Bilancio di genere e Gender Flagship: l'esperienza italiana

Il progetto **Gender Flagship** rappresenta un'iniziativa strategica dell'Unione europea, finanziata dalla Commissione (*Reform and Investment Task force – SG Reform*) attraverso lo strumento tecnico di supporto (*Technical Support Instrument – TSI*) e realizzata con il coordinamento dell'Agenzia *Expertise France*, in collaborazione con l'*European Institute for Gender Equality (EIGE)* e la *European University Institute (EUI)*. Il progetto è volto a sostenere gli Stati membri nel rafforzamento delle politiche pubbliche in una prospettiva della dimensione di genere attraverso il miglioramento degli strumenti di analisi, programmazione e valutazione.

Avviato a livello europeo nel giugno 2022, negli ultimi tre anni il progetto **Gender Flagship** ha coinvolto dodici **Autorità beneficiarie** in **nove Stati membri dell'UE**. Attraverso un supporto operativo e attività di apprendimento tra pari e consulenza specialistica, questa iniziativa ha contribuito a rafforzare le politiche pubbliche nella prospettiva del *gender mainstreaming*, dalla definizione di un piano d'azione (*GAP – Gender Action Plan*) alla costruzione di capacità istituzionali per favorire l'adozione di approcci strutturati alla parità di genere nelle politiche pubbliche.

In Italia il progetto è stato avviato nel 2022 con la partecipazione del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. Nel 2024, nell'ambito della seconda coorte del progetto, il **Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato** - ha aderito in qualità di **Autorità beneficiaria (BA)** con l'obiettivo di sviluppare le attività connesse al bilancio di genere.

L'adesione del Ministero dell'economia e delle finanze si colloca nel quadro delle riforme previste dal **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)**, in particolare della Riforma 1.13 del PNRR, che, nell'ambito dello sviluppo del bilancio di genere, prevede la classificazione *ex ante* della spesa pubblica in base al potenziale impatto di genere. In tale contesto, il progetto **Gender Flagship**

costituisce uno strumento di supporto al rafforzamento metodologico e operativo del bilancio di genere, in coerenza con gli obiettivi della riforma.

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha individuato, nell'ambito del progetto, tre aree di intervento prioritarie, funzionali al consolidamento e all'evoluzione del bilancio di genere:

- a) **consapevolezza**, per diffondere la conoscenza e il valore del bilancio di genere tra amministrazioni centrali e locali;
- b) **sviluppo delle capacità**, per rafforzare competenze e abilità tecniche nella lettura della circolare emanata annualmente dalla Ragioneria generale dello Stato e nella compilazione degli allegati informativi;
- c) **supporto tecnico**, per accompagnare le amministrazioni centrali dello Stato nell'applicazione, monitoraggio e miglioramento delle pratiche di bilancio di genere, garantendo analisi più accurate e un adeguato inquadramento dell'impatto di genere della spesa pubblica.

Tali priorità hanno orientato l'insieme delle attività realizzate, assicurandone la coerenza con il quadro normativo nazionale e con gli obiettivi della riforma.

All'interno del progetto *Gender Flagship* sono state realizzate tra settembre 2024 e dicembre 2025 numerose attività in collaborazione con il *team* tecnico di *Expertise France*.

Tra le prime attività rientra lo sviluppo di un'**analisi approfondita (In-Depth Analysis Report – IDA)**, svolta tra settembre e dicembre 2024, che ha avuto l'obiettivo di fornire un quadro organico dello stato di attuazione del bilancio di genere in Italia. L'analisi ha potuto così valorizzare il patrimonio informativo costruito nel tempo attraverso i questionari annuali compilati dalle amministrazioni centrali, utilizzati per la predisposizione delle Relazioni annuali al Parlamento sul bilancio di genere e ha permesso di sistematizzare le evidenze disponibili, individuando i principali punti di forza del sistema e gli ambiti di miglioramento, con particolare riferimento alla qualità e all'omogeneità della rendicontazione, al coordinamento interministeriale e all'utilizzo delle informazioni di genere nei processi decisionali.

Parallelamente all'attività di analisi, il Ministero dell'economia e delle finanze ha promosso in collaborazione con il *team* di *Expertise France* un'azione di rafforzamento degli strumenti di supporto alla rendicontazione del bilancio di genere.

Nell'ambito delle attività previste per l'assistenza tecnica è stato poi possibile migliorare, sia nel 2024 che nel 2025, il processo di predisposizione della Relazione annuale al Parlamento sul bilancio di genere del 2024, relativamente ad alcuni aspetti metodologici e alla coerenza dei contenuti. Gli interventi hanno riguardato il rafforzamento della qualità informativa, la verifica degli indicatori e il miglioramento della leggibilità delle analisi.

Un approfondimento specifico è stato poi dedicato, nel 2024, allo stato attuale di realizzazione del **bilancio di genere nelle istituzioni territoriali**, attraverso una ricognizione delle esperienze sviluppate a livello regionale e locale, che è poi confluito in un capitolo dedicato del rapporto sul bilancio di genere. Tale analisi ha consentito di valorizzare l'impegno degli enti territoriali nel bilancio di genere e di riflettere sull'impatto di genere dei trasferimenti finanziari dallo Stato verso i livelli di governo subnazionali.

Sulla base delle evidenze emerse dalla prima analisi approfondita, all'inizio del 2025 è stato poi definito un **Piano d'azione di genere (Gender Action Plan - GAP)**, che individua le linee di intervento prioritarie finalizzate a rafforzare le competenze delle amministrazioni centrali dello Stato, migliorare il coordinamento interministeriale e potenziare gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'impatto di genere della spesa pubblica.

Nell'ambito delle attività previste dal Piano d'azione di genere, il Ministero dell'economia e delle finanze ha poi promosso **iniziative di confronto e rafforzamento delle capacità delle**

amministrazioni centrali dello Stato, tra cui *workshop*, seminari e percorsi formativi, finalizzati a rafforzare la consapevolezza e le competenze in materia di bilancio di genere (vedi **paragrafo 1.9.1**).

Alle attività nazionali si sono, poi, anche affiancate alcune **iniziative di scambio di buone prassi a livello europeo** previste nel progetto, incluse attività di apprendimento tra pari e *study visit*, che hanno favorito il confronto con le esperienze di altri Stati membri (vedi **paragrafo 1.9.2**).

1.9.1 - Iniziative di confronto e rafforzamento delle capacità delle amministrazioni centrali

L'organizzazione del **workshop nazionale** del 13 giugno 2025, dedicato alla **presentazione della circolare annuale sul bilancio di genere** ha rappresentato un passaggio rilevante nel percorso di consolidamento del bilancio di genere, favorendo un confronto interistituzionale sui fabbisogni di capacità tecnica, sulle metodologie di analisi e sui meccanismi di coordinamento. L'importanza di questo evento è stata confermata anche dall'alto livello di rappresentanti istituzionali coinvolti nelle osservazioni di apertura, che hanno ricoperto le posizioni tecniche e amministrative più alte presso il MEF e la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento delle pari opportunità.

Durante questo *workshop* è stata quindi condotta un'azione di partecipazione e di coinvolgimento dei rappresentanti ministeriali intervenuti, che ha permesso di personalizzare il Piano di azione di genere ponendolo in linea con le priorità politiche e operative del Ministero dell'economia e delle finanze.

Oltre alla presentazione della Circolare sul bilancio di genere, il *workshop* ha infatti:

- a) presentato i principali risultati e le raccomandazioni dell'analisi approfondita condotta con il *team Gender Flagship*;
- b) identificato e strutturato i settori prioritari di intervento e le attività corrispondenti per il *GAP*;
- c) definito i risultati finali, le tempistiche e le tappe di implementazione specifici;
- d) chiarito i ruoli e le responsabilità del Ministero dell'economia e delle finanze e delle istituzioni *partner*;
- e) definito le esigenze in termini di risorse (ad esempio, supporto tecnico, sviluppo di capacità, infrastruttura dati).

All'evento hanno partecipato 102 funzionari di ministeri e altre amministrazioni centrali, di cui il 72,5 per cento erano donne e il 27,5 per cento uomini. Settantaquattro persone hanno partecipato di persona, mentre 28 si sono iscritte online. Il 34,3 per cento dei partecipanti proveniva dal Ministero dell'economia e delle finanze, il 42,2 per cento da altri ministeri, il 10,8 per cento dalla Presidenza del Consiglio dei ministri e il restante 8,8 per cento da altre amministrazioni centrali o istituzioni pubbliche.

Durante il *workshop* e attraverso i successivi contatti con i rappresentanti delle amministrazioni centrali che vi hanno preso parte, è emerso un forte interesse per un'azione specifica del Piano di azione di genere del progetto: lo sviluppo e la pubblicazione di **dossier dedicati per cinque ministeri pilota**. Questi *dossier* sono intesi come documenti di approfondimento specifico del bilancio di genere per ciascun ministero coinvolto, strumenti preziosi per aumentare la consapevolezza e favorire un coinvolgimento più profondo. Ricevendo documentazione specificatamente dedicata alla loro amministrazione, i ministeri, infatti, avranno l'opportunità di comprendere e riflettere meglio sulle dimensioni di genere delle proprie aree politiche.

Nel primo semestre del 2026 sono previste, quali attività principali del Piano di azione del progetto, visite in presenza ai cinque ministeri selezionati, la consegna dei *dossier*, assistenza tecnica, attività di formazione di livello avanzato e due eventi pubblici, uno per le amministrazioni centrali contributrici del bilancio di genere e uno per le amministrazioni territoriali, oltre al convegno finale di chiusura del progetto (giugno 2026).

La riunione del **Comitato direttivo nazionale** del 23 luglio 2025, convocato per il progetto *Gender Flagship* in Italia, organizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze, *Expertise France* e *SG Reform*, ha avuto il duplice obiettivo di approvare formalmente i risultati e le raccomandazioni chiave dell'analisi approfondita di genere (*Gender In-depth-Analysis*) e di convalidare le misure prioritarie delineate nel Piano d'azione di genere (*Gender Action Plan - GAP*).

Il 23 settembre e il 29 settembre 2025 si è poi tenuto, nell'ambito del progetto, il **corso online "Formazione di base sul bilancio di genere"**. Questa attività ha rappresentato il primo passo concreto per colmare i *gap* conoscitivi emersi nell'*In-Depth-Analysis* e si è rivolta principalmente ai funzionari del Ministero dell'economia e delle finanze che svolgono la propria attività presso la sede centrale dell'amministrazione, presso le sedi dei ministeri (uffici centrali di bilancio) e ai direttori e ai funzionari dei ministeri stessi, ma ha offerto l'opportunità di partecipazione anche agli altri funzionari ministeriali interessati. Hanno partecipato al corso online 641 funzionari di ministeri e altre amministrazioni centrali, dei quali 171 provenienti dal Ministero delle Finanze e 470 dalle altre amministrazioni centrali, di cui circa i tre quarti erano donne e un quarto uomini.

Questa formazione ha dunque offerto ai partecipanti una base introduttiva sul bilancio di genere, creando le premesse per successive sessioni formative in presenza più avanzate. L'obiettivo dell'iniziativa è stato quindi quello di stabilire un livello iniziale di competenze e promuovere lo sviluppo di un linguaggio condiviso in materia di *gender mainstreaming* e principi di bilancio, al fine di rafforzare le competenze dei partecipanti.

Tale esigenza è particolarmente rilevante alla luce del *turnover* del personale amministrativo poiché molti di coloro che per primi si sono cimentati con questi strumenti e approcci sono stati nel frattempo sostituiti. È, pertanto, fondamentale che i funzionari attualmente coinvolti ricevano una formazione adeguata, non solo per contribuire efficacemente al processo di redazione del bilancio di genere, ma anche per comprendere i benefici che questo strumento può apportare alla propria amministrazione e, più in generale, alla qualità delle politiche pubbliche.

In particolare, i principali risultati emersi da questa attività sono stati:

- 1) miglioramento di base della conoscenza dei concetti chiave di bilancio di genere;
- 2) opportunità di conoscere il quadro normativo e amministrativo italiano che disciplina il bilancio di genere ;
- 3) maggiore consapevolezza e sicurezza nell'utilizzo del processo di bilancio di genere nella propria amministrazione;
- 4) prima base di competenze per orientare la progettazione di formazione in presenza, con contenuti più avanzati e specifici per settore.

Inoltre, per garantire un coinvolgimento attivo, ogni sessione ha previsto presentazioni di esperti sia del Ministero dell'economia e delle finanze che del *team* di *Gender Flagship* con momenti di discussione e interazione. Questo approccio ha aiutato i partecipanti a consolidare le proprie conoscenze, a chiarire eventuali dubbi e a condividere le esperienze delle rispettive amministrazioni.

1.9.2 - Lo scambio di buone prassi tra paesi europei

La **Study visit** in **Spagna**³³⁹ si è tenuta a Siviglia dal 7 al 9 aprile 2025. La visita ha analizzato le pratiche di bilancio di genere adottate dalla Regione Andalusia, riconosciuta come una delle realtà più avanzate in Europa.

Un primo obiettivo è stato quello di offrire ai rappresentanti delle autorità beneficiarie un'opportunità concreta per conoscere da vicino il modello andaluso di bilancio di genere, con particolare attenzione al programma G+, che consente di classificare i programmi di bilancio in

³³⁹ Le prime tappe del *Gender Flagship Project* si sono tenute in Canada, Austria e Finlandia.

funzione del loro contributo alla parità di genere, rendendo più mirata ed efficace la distribuzione delle risorse pubbliche.

Un aspetto particolarmente apprezzato è stato il forte coordinamento interistituzionale: il Ministero dell'economia e delle finanze lavora, infatti, in sinergia con il Ministero per l'inclusione sociale e l'Istituto andaluso per le donne, garantendo una reale trasversalità dell'approccio. Sono stati inoltre condivisi strumenti e pratiche che facilitano l'applicazione del bilancio di genere nella pratica quotidiana dell'amministrazione: dai sistemi informativi che tracciano la spesa sensibile al genere, alla formazione sistematica del personale, fino alla produzione e uso strategico di statistiche di genere per guidare la pianificazione e valutazione delle politiche pubbliche.

Durante le sessioni di lavoro e gli incontri con le istituzioni locali, i partecipanti hanno potuto approfondire come l'Andalusia abbia integrato la prospettiva di genere nel ciclo di bilancio pubblico e nella programmazione strategica attraverso strumenti operativi, come i Rapporti di impatto di genere (GIR). La visita ha messo in evidenza anche come essa sia riuscita a costruire, nel corso di oltre vent'anni, un sistema istituzionalizzato e articolato di bilancio di genere.

La formazione che ha avuto luogo a Vilnius (Lituania) dall'1 al 3 luglio 2025 ha permesso ai partecipanti di approfondire la conoscenza delle diverse tipologie di dati e indicatori di genere, delle principali banche dati e degli strumenti messi a disposizione a livello europeo, come il *Gender Statistics Database* e il *Gender Equality Index* dell'EIGE. Il *workshop* ha avuto l'obiettivo di rafforzare la capacità delle amministrazioni partecipanti di utilizzare in modo efficace le evidenze di genere nei processi di programmazione, valutazione e rendicontazione delle politiche pubbliche e dei bilanci.

Durante i tre giorni di *workshop* i beneficiari hanno avuto l'opportunità di esercitarsi e confrontarsi tramite sessioni plenarie nell'applicazione pratica di indicatori specifici e nell'utilizzo di indicatori in modalità intersezionale nell'ambito delle valutazioni di impatto di genere (*Gender Impact Assessment – GIA*). Il *focus* si è concentrato sulla costruzione di indicatori di *performance* sensibili al genere, consolidando le competenze per un uso sistematico dei dati a supporto delle decisioni politiche.

In particolare, durante il terzo giorno, i partecipanti hanno avuto l'occasione di essere ospitati dall'EIGE - l'*European Institute for Gender Equality* - Agenzia dell'Unione europea che si occupa di studiare, monitorare e promuovere l'uguaglianza di genere. La sua funzione è quella di raccogliere dati, analizzare le politiche degli Stati membri e fornire strumenti e ricerche per il contrasto di discriminazioni e violenza di genere.

L'iniziativa ha, inoltre, favorito la creazione di reti di contatto e di scambio tra le diverse amministrazioni, ponendo le basi per un miglior coordinamento istituzionale e per una maggiore diffusione di metodologie comuni. In questo modo, il *workshop* non solo ha rafforzato le capacità analitiche dei partecipanti, ma ha anche contribuito a promuovere un approccio più consapevole e strutturato alla programmazione e al monitoraggio delle politiche di genere nei diversi contesti nazionali.

L'esperienza di Vilnius ha rappresentato un momento significativo di confronto e crescita, offrendo strumenti operativi e stimolando una riflessione condivisa sull'importanza di integrare in modo sistematico l'evidenza di genere nelle politiche e nei bilanci pubblici.

A conclusione di questo percorso, **l'8 e 9 ottobre 2025 si è tenuta a Bruxelles la Conferenza finale** del progetto, relativamente ai Paesi beneficiari della **prima coorte**, pensata come momento collettivo di riflessione, valutazione dei risultati raggiunti e costruzione di prospettive future.

La conferenza si è proposta come spazio di dialogo e confronto tra i *partner* di progetto, le autorità beneficiarie, le istituzioni europee e gli esperti coinvolti, ed è stata costruita con l'intento di valorizzare i risultati ottenuti presentando strumenti pratici, approcci metodologici e lezioni apprese, con particolare attenzione alle esperienze dirette delle autorità beneficiarie.

Un altro obiettivo centrale è stato quello di favorire il confronto tra pari, attraverso sessioni interattive e tematiche, nelle quali sono stati condivisi casi concreti di cambiamento istituzionale, sperimentazione di strumenti e buone pratiche. Infine, la conferenza ha voluto contribuire al dibattito europeo offrendo spunti e raccomandazioni per rafforzare il *gender mainstreaming* nelle politiche pubbliche e nei bilanci, sia a livello nazionale che comunitario.

Durante la prima giornata si sono susseguite relazioni istituzionali, interventi di esperti locali, sessioni parallele di scambio tra pari e testimonianze dirette da parte delle autorità coinvolte. È emersa la capacità del progetto di generare impatti concreti, come la creazione di piani di azione di genere e l'adozione di strumenti di valutazione e monitoraggio sensibili al genere. La seconda giornata si è focalizzata sul futuro: attraverso tavole rotonde e sessioni collaborative, i partecipanti hanno co-creato raccomandazioni operative e strategiche per consolidare i risultati e rafforzare l'integrazione della parità.

CAPITOLO 2 - Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

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

I divari di genere del personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato vengono monitorati annualmente tramite elaborazioni dei dati della rilevazione del cosiddetto **“Conto annuale”**³⁴⁰ volte a evidenziare le caratteristiche degli uomini che lavorano per i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti e delle donne³⁴¹ e per la Presidenza del Consiglio dei ministri.

La serie storica degli indicatori adottati è pubblicata, in Appendice alla presente relazione, sulla pagina del sito della Ragioneria generale dello Stato (RGS) dedicata al bilancio di genere, con i dati dal 2008 all'anno più recente disponibile³⁴². In concomitanza con il completamento delle operazioni di rilevazione del Conto annuale, gli indicatori vengono successivamente aggiornati, solitamente alla fine dell'anno in corso. A tali informazioni si aggiungono quelle comunicate da ciascuna amministrazione in risposta all'apposita circolare annuale RGS contenente gli adempimenti per il bilancio di genere e quelle risultanti dalla base dati dei pagamenti del sistema NoiPA³⁴³.

I dati messi a disposizione comprendono:

1. il personale stabile complessivo;
2. il personale dirigente (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri);
3. il personale dirigente di prima fascia (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri);
4. il tasso di compensazione del *turnover* del personale;

³⁴⁰ Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165 del 2001, effettua una serie di rilevazioni relative al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, tra cui quella nota come Conto annuale, cui è dedicato il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche), costituente la banca dati del personale. I dati del conto annuale sono pubblicati anche sul sito dedicato <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>. La rilevazione in oggetto fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) e coinvolge circa 10 mila Istituzioni pubbliche. La disponibilità e l'accuratezza delle informazioni possono risentire delle diverse tempistiche di trasmissione dei dati da parte delle amministrazioni responsabili.

³⁴¹ Le innovazioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) per il triennio 2016-2018, e confermate anche dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2022-2024 e firmato il 22 febbraio 2024, hanno significativamente ridisegnato l'assetto della contrattazione collettiva nazionale sulla base di una nuova definizione dei comparti (in sezioni) e delle aree funzionali. Con la pubblicazione riferita all'anno 2018, il Conto Annuale RGS ha presentato aggregazioni finalizzate a rappresentare tutto il personale pubblico. Nelle more dell'adeguamento ai nuovi criteri rappresentativi adottati dal Conto Annuale RGS, l'analisi qui effettuata utilizza la previgente suddivisione per comparti e contratti, per dare comunque una chiara rappresentazione dei fenomeni analizzati in serie storica e facilitarne la lettura. Si fa, per esempio, riferimento al comparto “Ministeri” sebbene, nell'impostazione dell'ultimo CCNQ, quest'ultimo sia confluito nelle “Funzioni Centrali”. Allo stesso modo, si evidenzia il comparto “Scuola” nonostante questo sia confluito nell’Istruzione e ricerca” (insieme ad Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca, Agenzia Spaziale Italiana).

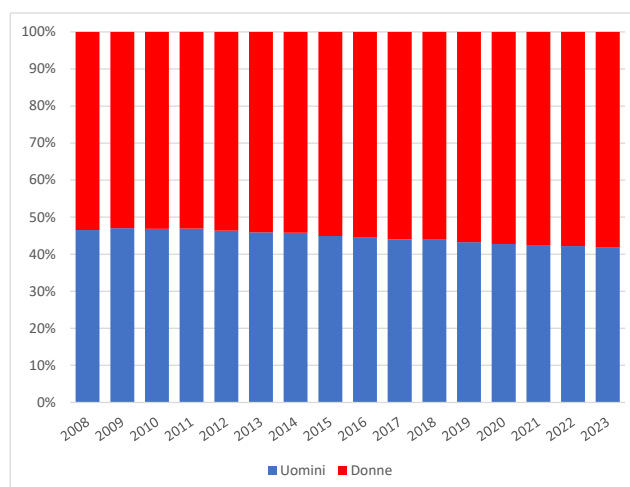
³⁴² Si rinvia alla pagina RGS dedicata al bilancio di genere, in particolare all'Appendice III - Raccolta degli indicatori - Personale delle amministrazioni centrali dello Stato – Tavole”.

³⁴³ Sistema realizzato dal Dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi, del Ministero dell'economia e delle finanze, per la gestione degli stipendi del personale centrale e periferico della Pubblica Amministrazione.

5. l'incidenza del personale non dirigente senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri);
6. l'incidenza dei dirigenti con titoli *post lauream* (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri);
7. la distribuzione del personale dipendente e di quello dirigente per fasce di età;
8. l'incidenza del lavoro *part-time* e l'incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time*;
9. i giorni medi di assenza per congedi a favore dei lavoratori con figli con disabilità grave (articolo 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001) o che assistano familiari con disabilità grave (articolo 33 della legge n. 104 del 1992); per il congedo di maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità (articoli 16 e seguenti del decreto legislativo n. 151 del 2001); per il congedo parentale (articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001) e per malattia del figlio (articolo 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001);
10. i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità;
11. i giorni di assenza per congedi parentali;
12. la distribuzione di genere dei beneficiari delle principali misure di conciliazione vita-lavoro;
13. l'incidenza per genere delle dimissioni con diritto di pensione;
14. i giorni di formazione dei dipendenti;
15. la distribuzione per genere del lavoro straordinario.

Le **amministrazioni centrali dello Stato costituiscono un importante sbocco occupazionale per l'offerta di lavoro femminile**, con una quota di donne già maggioritaria nel 2008 pari al 53,5 per cento e in continua crescita nei successivi sedici anni, fino a raggiungere il 58,1 per cento nel 2023 (**Figura 2.1.1**). Si tratta tuttavia di una presenza poco omogenea, che tende a concentrarsi in pochi comparti e che è ancora minoritaria tra le figure dirigenziali ed apicali, nonostante l'elevata incidenza delle dirigenti con titoli di studio post-universitari e che sconta ancora il persistere di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nonostante vi sia una certa tendenza al riequilibrio, determinata dalla dinamica del *turnover*.

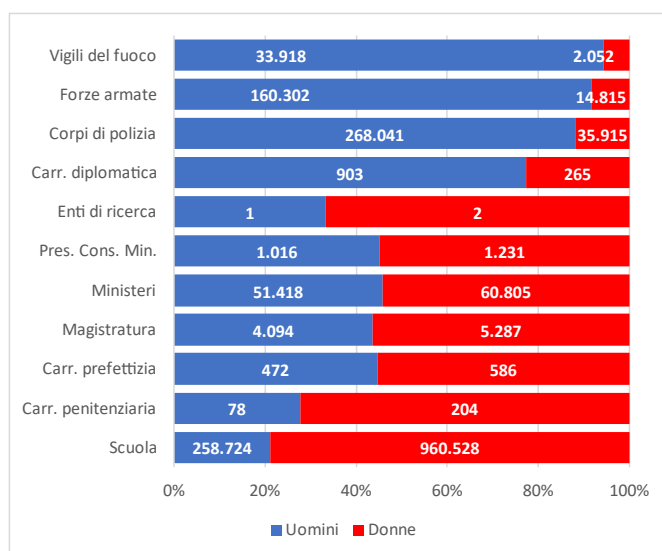
Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

La **presenza femminile tende a concentrarsi nel comparto della Scuola**, che assorbe l'88,8 per cento del totale delle dipendenti delle amministrazioni centrali (**Figura 2.1.2**). Nel 2023 le donne che lavorano in questo ambito sono 960.528, quasi il 78,8 per cento dei dipendenti del settore, mentre gli uomini sono 258.724 unità. La dinamica del periodo analizzato rivela come l'incidenza delle donne in questo comparto, già largamente maggioritaria nel 2008, è in crescita (+1,2 punti percentuali tra il 2008 e il 2023). Si tratta tuttavia di una presenza **prevalentemente radicata tra i docenti a tempo indeterminato della scuola dell'infanzia** (il 99,2 per cento del personale è composto da donne), in quella della scuola primaria (96,3 per cento) e in misura inferiore in quella secondaria (alle medie e alle superiori le donne sono rispettivamente il 77,2 per cento e il 66,3 per cento); a tale proposito si vedano anche le informazioni disponibili nel Portale Unico Dati della Scuola (MIM) relativamente all'anno scolastico 2023/2024. **Le università**, al di fuori del perimetro in esame in quanto non rientranti nelle amministrazioni centrali, vedono, seppure in riduzione nel periodo, una **prevalenza maschile** degli occupati nella **docenza**, si tratta di professori e ricercatori; **le donne rappresentano il 39,8 per cento del totale** nel 2023 rispetto al 34,0 per cento nel 2008.

Figura 2.1.2 Personale stabile per genere nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

La quota di donne è rilevante nella **Carriera Penitenziaria**. C'è stato un **importante incremento** in questo ambito, passando dal 59,8 per cento di donne nel 2008 al **72,3 per cento nel 2023**. Per quanto riguarda la **Carriera Prefettizia**, in quindici anni, si è passati dal 50,1 per cento di dipendenti donne al **55,4 per cento**. L'incremento più rilevante nell'intervallo di anni 2008-2023, però, è stato riscontrato nella **Magistratura**³⁴⁴, dove la percentuale delle donne è passata dal 42,2 al **56,4 per cento**.

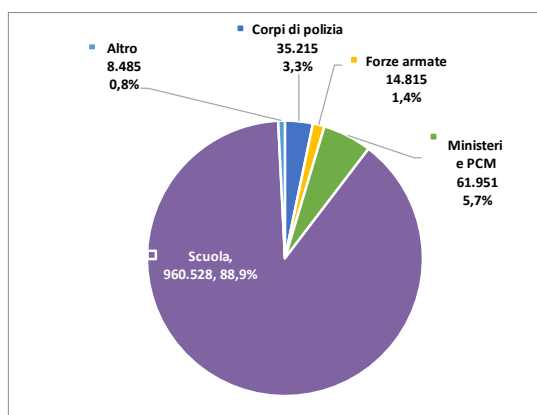
Gli uomini sono invece relativamente più numerosi nella **Carriera Diplomatica** (75,2 per cento) e il differenziale di genere (di 50,4 punti percentuali nel 2023) è diminuito di 0,7 punti percentuali rispetto al 2022 e di circa 18,2 punti dal 2008 (quando i diplomatici maschi erano l'84,3 per cento). **Le Forze Armate, i Corpi di Polizia e i Vigili del Fuoco hanno tradizionalmente una forte prevalenza maschile** anche in virtù dell'accesso delle donne solo dal 2000³⁴⁵. Relativamente

³⁴⁴ L'accesso alla carriera in Magistratura delle donne è avvenuto solo a seguito della sentenza della Corte costituzionale 33/1960 e alla successiva legge n. 66 del 1963 emanata di conseguenza, che sancisce, all'articolo 1, che "la donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvo i requisiti stabiliti dalla legge".

³⁴⁵ Per le Forze armate il servizio militare volontario femminile è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la legge 20 ottobre 1999, n. 380. Cfr: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/10/29/099G0468/sg>.

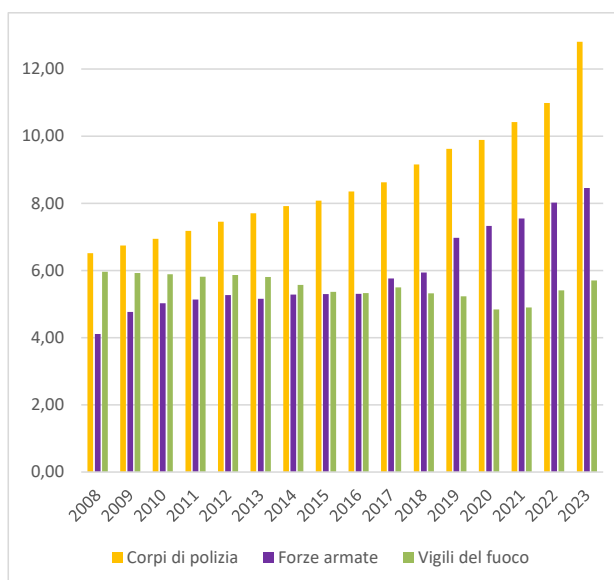
al periodo di tempo preso in considerazione (2008-2023), la quota delle donne è aumentata di 5,3 punti percentuali. Nello specifico, per gli agenti che operano presso il Ministero dell'interno l'aumento è stato di 3,3 punti percentuali, per quelli che operano nel Ministero dell'economia e delle Finanze (Guardia di Finanza) di 7,8 punti, nel Ministero della difesa di 6,4 punti e nel Ministero della giustizia di 6,7 punti. I Vigili del Fuoco, invece, registrano un leggero calo nella presenza femminile, tra il 2008 e il 2023, passando dal 6,0 per cento al 5,7 per cento (**Figura 2.1.4**).

Figura 2.1.3 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Per quanto riguarda i **ministeriali e i dipendenti della Presidenza del Consiglio, la situazione è più eterogenea**: nel complesso, anche nel 2023, come negli anni precedenti, le donne sono lievemente più numerose (rappresentano il 54,1 per cento del personale totale). Vi sono tuttavia delle **differenze, talvolta consistenti, tra le varie amministrazioni**.

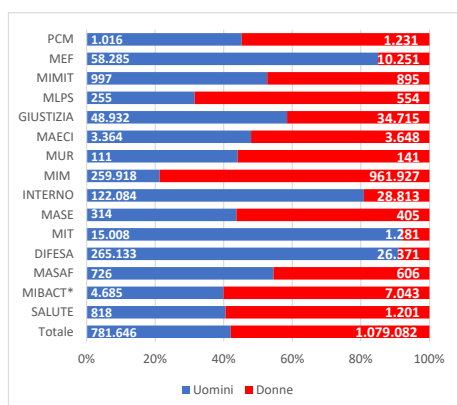
Nel 2023 le donne superano il 60,0 per cento nei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali (68,5 per cento), della giustizia (65,4 per cento) e dell'interno (59,5 per cento). Altro dicastero, la cui

quota femminile è elevata, è quello dell'Università e della ricerca (56,0 per cento), seguono il Ministero della salute e della cultura (rispettivamente 59,5 per cento e 60,0 per cento), degli affari esteri e la cooperazione internazionale (56,6 per cento) e dell'economia e delle finanze (54,2 per cento). In alcuni casi, si evidenzia un significativo divario di genere a favore delle donne; si tratta, in particolare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (13,9 punti percentuali tra il 2008 e il 2023) e del Ministero della cultura (18,5 punti percentuali). Il Ministero dell'istruzione e del merito, invece, registra, nello stesso intervallo temporale, una riduzione nel differenziale con un parziale riavvicinamento tra la quota maschile e quella femminile (+2,4 punti percentuali).

Per quattro dicasteri gli uomini sono più della metà dei dipendenti ministeriali. Per la Difesa, in particolare, nel 2023 la quota maschile si attesta al 73,4 per cento, un valore di poco superiore rispetto agli anni precedenti (a partire dal 2008, il differenziale di genere è sempre stato sopra il 40,0 per cento). Anche per le Infrastrutture e i trasporti (55,3 per cento di dipendenti uomini nel 2023), per l'Agricoltura, la sovranità alimentare e le foreste (54,5 per cento di uomini nel 2023) e per il Ministero delle imprese e del made in Italy (52,7 per cento di uomini nel 2023) il differenziale di genere è in lenta diminuzione dal 2008.

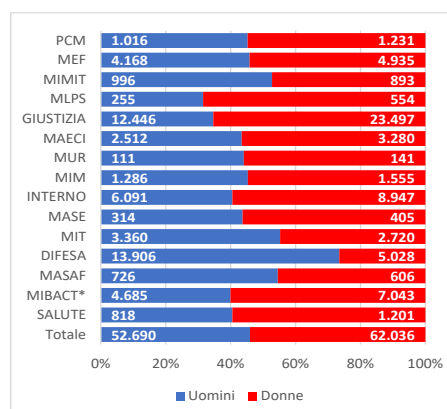
Per le altre amministrazioni, nel 2023 il dato maschile non si distanzia molto da quello femminile e, per la Presidenza del Consiglio dei ministri vi è una prevalenza femminile (1.231 donne, 54,8 per cento, e 1.016 uomini, 45,2 per cento) (**Figure 2.1.5a, 2.1.5b, 2.1.5c**).

Figura 2.1.5a Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri, per genere. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.5b Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri del comparto ministeri, per genere. Anno 2023.



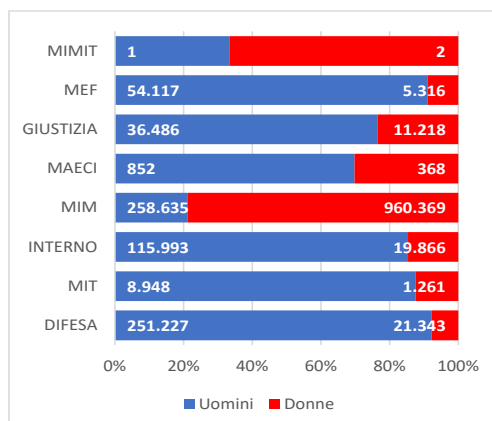
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

*Si fa presente che nel caso del Ministero della cultura e del Ministero del Turismo per rendere coerente il confronto tra il 2023 e gli anni precedenti al 2021 i dati sono accorpati.

Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

*Si fa presente che nel caso del Ministero della cultura e del Ministero del Turismo per rendere coerente il confronto tra il 2023 e gli anni precedenti al 2021 i dati sono accorpati.

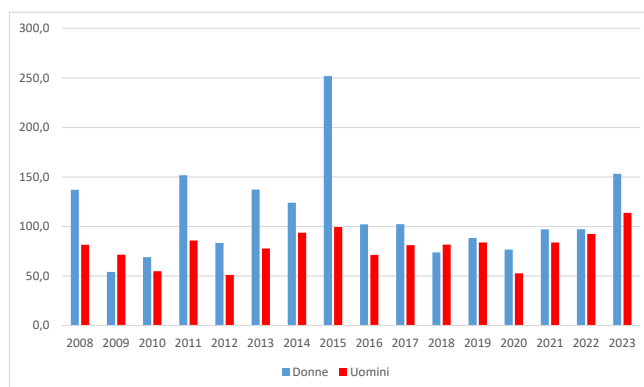
Figura 2.1.5c Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri di altri comparti contrattuali, per genere. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

La composizione del personale è il frutto di una lenta evoluzione determinata dalla dinamica delle cessazioni del rapporto di lavoro e delle nuove assunzioni. Il monitoraggio di questa evoluzione consente quindi di analizzare le tendenze in atto e le prevedibili evoluzioni future nell'articolazione per genere del personale. **Il tasso di compensazione del turnover** per genere - calcolato come rapporto percentuale tra numero di nuovi entrati sul numero dei cessati - vede, nel periodo 2008-2023, un andamento favorevole alle donne (gli unici anni in cui il turnover ha favorito gli uomini sono stati il 2009 e il 2018). Tale risultato dipende da due fattori: la composizione marcatamente maschile delle coorti più vecchie, che ha comportato una **prevalenza di uomini tra le cessazioni**, e l'**aumento della quota di donne tra gli assunti** nel periodo considerato. Nel 2023 il tasso del turnover è del 153,1 per cento per le donne e del 113,7 per cento per gli uomini, in quanto le nuove assunzioni sono state superiori alle cessazioni e questo aumento dei dipendenti ha riguardato in modo particolare le donne (**Figura 2.1.6**).

Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del turnover per genere.

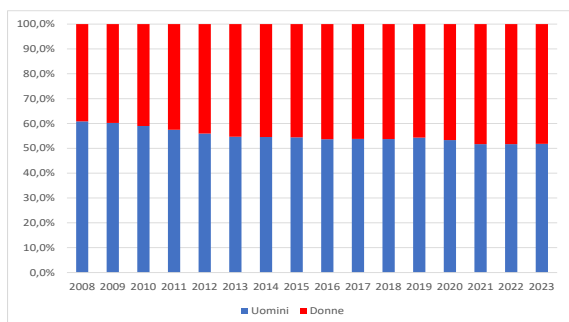


Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

L'analisi della composizione del personale dirigente rivela, invece, una maggiore presenza maschile che tende a farsi più evidente procedendo verso le posizioni apicali dell'amministrazione (**Figura 2.1.7**). Tra i ministeriali (tutte le amministrazioni) e la Presidenza del Consiglio dei ministri, le donne sono il 48,2 per cento del personale dirigente nel 2023, aumentate in maniera rilevante rispetto al 2008 quando rappresentavano il 39,2 per cento del totale della dirigenza. Le dirigenti di prima fascia sono, invece, il 38,8 per cento, anch'esse tuttavia in aumento rispetto al 27,8 per cento del 2008 (**Figura 2.1.8**). I dati evidenziano il permanere della segregazione verticale per i ruoli della gerarchia amministrativa nei complessivi sedici anni esaminati, anche se

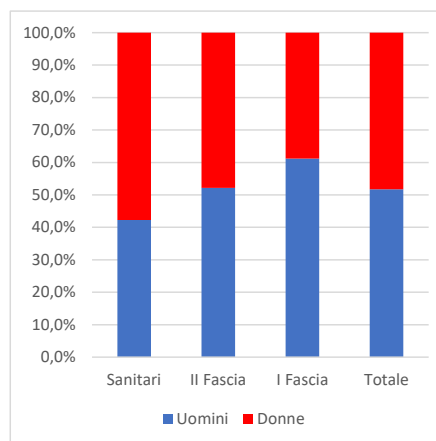
diversi miglioramenti ci sono stati. Va ricordata, comunque, l'asimmetria dei processi di *turnover* nella dirigenza pubblica tra le varie amministrazioni dei processi di *turnover* nella dirigenza pubblica.

Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS. Il personale dirigenziale del Ministero della salute è distinto in I fascia, II fascia e professionalità sanitari.

Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.

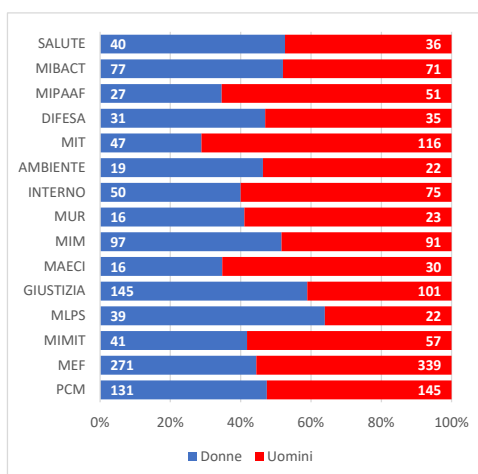


Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

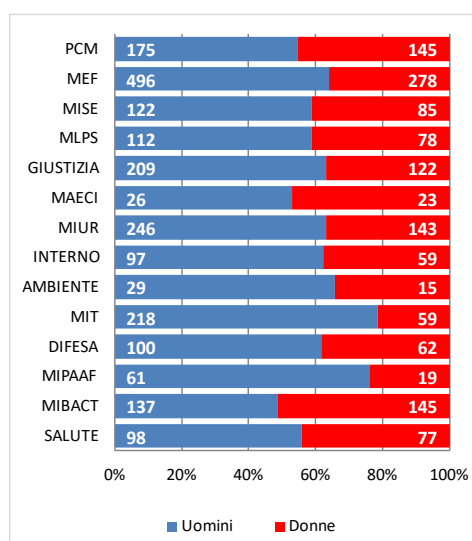
Considerando il complesso dei dirigenti (a prescindere quindi dall'appartenenza alla prima o alla seconda fascia in cui è articolata la qualifica dirigenziale), nel 2023 i ministeri con una prevalenza di donne sono il Lavoro e le politiche sociali (63,9 per cento), la Giustizia (58,9 per cento), la Salute esclusa la dirigenza sanitaria (52,6 per cento), la Cultura e il Turismo (52,0 per cento). Salvo quest'ultimo Ministero, tutte le altre amministrazioni appena citate, nel 2008 erano a prevalente dirigenza maschile.

L'incremento nell'incidenza femminile tra i dirigenti è da collegare ai pensionamenti intervenuti tra il 2008 e il 2023, che hanno riguardato in maniera predominante gli uomini e che, non essendo stati bilanciati da un numero corrispondente di nuove assunzioni, hanno anche determinato una riduzione nella numerosità complessiva dei dirigenti. Tra i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei ministri, nel 2008 vi erano 3.436 dirigenti (esclusa la dirigenza sanitaria), di cui 2.126 uomini e 1.310 donne. Nei sedici anni successivi si è verificata una riduzione nel contingente dirigenziale pari a 1.175 unità, che ha riguardato prevalentemente gli uomini (-912 unità, ovvero circa il 75 per cento delle riduzioni complessive). La dirigenza femminile risulta ancora minoritaria, e talvolta la distanza rispetto agli uomini appare significativa (con una quota di donne inferiore al 40,0 per cento), in particolare per gli Affari esteri e la Cooperazione Internazionale, l'Agricoltura, la sovranità alimentare e le foreste e le Infrastrutture e i trasporti (in quest'ultimo caso le donne rappresentano il 28,8 per cento dei posti dirigenziali) (**Figura 2.1.9**).

Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.

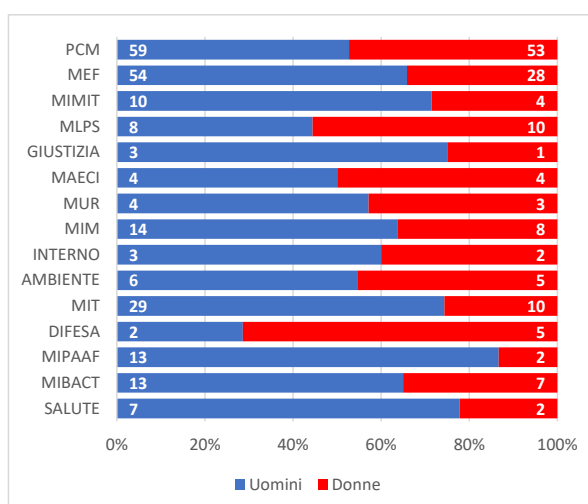


Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia) per Ministero e della PCM per genere, anno 2008.

Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

In generale, la presenza femminile nelle posizioni apicali è minoritaria (**Figura 2.1.11**); guardando i **dirigenti amministrativi di prima fascia**, solo il Ministero della difesa è a maggioranza femminile: si tratta di 5 donne rispetto a 2 uomini pari a una incidenza femminile del 71,4 per cento; va ricordato, comunque, che in tale dicastero le posizioni apicali nelle strutture tecniche sono ricoperte dal personale della carriera militare e non da quello civile. Nel 2008, in nessun caso (compresi quindi Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e Ministero della difesa) la numerosità delle donne risultava predominante ai vertici dell'amministrazione.

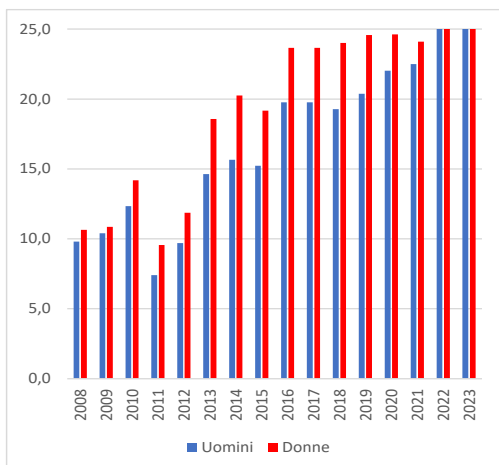
Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.

Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce

Rimanendo sui dirigenti e sui relativi titoli di studio, va detto che il requisito generale valido per l'accesso alla dirigenza di tutte le pubbliche amministrazioni è il possesso della laurea, mentre il possesso di titoli superiori alla laurea può, in determinati casi, agevolare l'accesso alla qualifica dirigenziale. Secondo i dati più aggiornati, tuttavia, **nella dirigenza pubblica i titoli post-lauream**

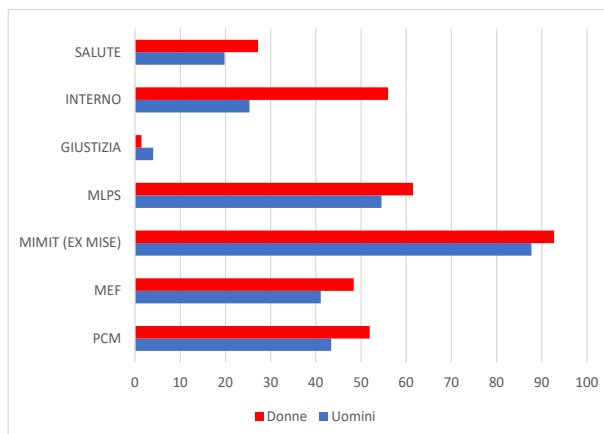
non sono equamente distribuiti secondo un profilo di genere, potendosi mediamente rilevare una maggiore incidenza di qualifiche più elevate proprio tra le donne (Figure 2.1.12 e 2.1.13).

Figura 2.1.12 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

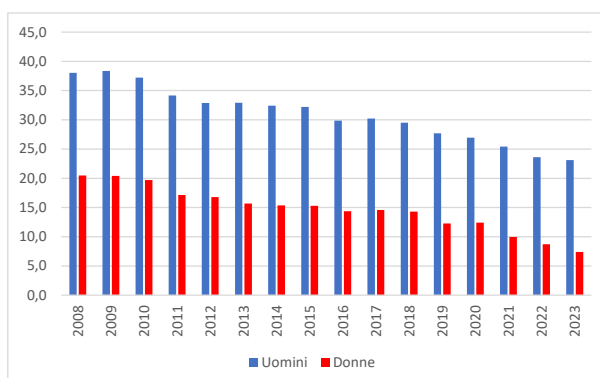
Figura 2.1.13 Incidenza percentuale del personale con titoli superiori alla laurea tra i dirigenti, per genere e amministrazione di appartenenza. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Questo risultato è peraltro in linea con quanto evidenziato tra coloro che, all'opposto, non sono dirigenti e non hanno titoli ulteriori se non quello della scuola dell'obbligo; questi ultimi, infatti, sono relativamente più numerosi tra gli uomini (23,1 per cento considerando i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei ministri) che tra le donne (7,4 per cento) (**Figura 2.1.14**). In ogni caso, sia per le donne che per gli uomini, l'incidenza del personale con i livelli minimi di istruzione è in tendenziale diminuzione, anche come riflesso dell'aumento nel livello medio di scolarizzazione nella società italiana (tra il 2018 e il 2023 la popolazione, compresa tra i 25 e i 64 anni, con titolo di studio almeno secondario superiore³⁴⁶ è aumentata di 3,7 punti percentuali passando dal 61,8 per cento al 65,5 per cento; la popolazione femminile ha evidenziato un aumento della scolarizzazione di 4,1 punti percentuali, arrivando al 68,0 per cento del totale mentre la popolazione maschile è passata dal 59,7 per cento del 2018 al 62,9 per cento del 2023, +3,2 punti percentuali).

Figura 2.1.14 Incidenza percentuale del personale senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo tra i non dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.

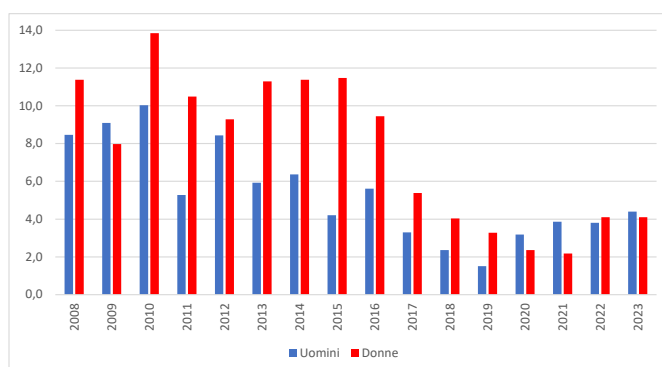


Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

³⁴⁶ Si faccia riferimento ai dati Istat relativi a Livelli di istruzione e ritorni occupazionali - Anno 2023.

Oltre alle questioni relative alla numerosità e al livello medio di istruzione, il personale femminile delle amministrazioni centrali sembra riflettere altre caratteristiche peculiari anche secondo diversi profili, come l'età anagrafica, ben rappresentabile attraverso la **distribuzione dei dipendenti per fasce di età**. Prendendo come riferimento i dirigenti che non hanno ancora compiuto quarantacinque anni, si osserva per il 2023 una situazione piuttosto simile con l'11,8 per cento delle donne e l'11,1 per cento degli uomini. In passato la forbice tra il dato maschile e quello femminile era significativamente più ampia (nel 2008 l'incidenza degli under quarantacinque era del 19,7 per cento e del 13,1 per cento, rispettivamente per donne e uomini). Tuttavia, nel 2023 tra i dirigenti di prima fascia, l'incidenza di quelli più giovani (meno di quarantacinque anni) è leggermente più alta per gli uomini (4,4 per cento contro 4,1 per cento delle donne) con il differenziale di genere che tende ad assottigliarsi rispetto al 2008 (quando i valori per donne e uomini erano rispettivamente 11,4 e 8,5 per cento) (**Figura 2.1.15a**).

Figura 2.1.15a Incidenza percentuale del personale con età inferiore ai 45 anni tra i dirigenti di I fascia, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.

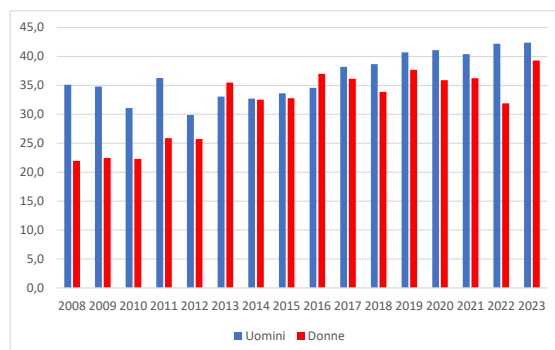


Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

La dinamica e la composizione per genere delle cessazioni e delle nuove assunzioni dovrebbe auspicabilmente determinare una evoluzione della composizione per genere che tenda al riequilibrio, considerando che il personale ai vertici dell'amministrazione, tradizionalmente maschile, si avvia al pensionamento. Al contrario, le nuove assunzioni tendono ad essere maggiormente equilibrate secondo il genere. Nel 2023 la quota di dirigenti donne over 60³⁴⁷ sul totale delle dirigenti donne, è del 28,3 per cento, mentre per gli uomini il valore è ben più alto (35,3 per cento). Allo stesso modo, per i dirigenti di prima fascia, l'incidenza degli over 60 è del 39,3 per cento per le donne e del 42,4 per cento per gli uomini (**Figura 2.1.15b**).

³⁴⁷ Si faccia riferimento ai dati disponibili in Appendice III-Raccolta degli indicatori-Personale delle amministrazioni centrali dello Stato-Dirigenti over 60.

Figura 2.1.15b Incidenza percentuale del personale con età superiore a 60 anni tra i dirigenti di I fascia, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri.



Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

Si osserva una lenta tendenza alla riduzione dei fenomeni di segregazione verticale, dovuta a una più equilibrata distribuzione di genere dei dirigenti più giovani; questo fenomeno però è limitato per le posizioni apicali, dove persiste l'effetto dei ritardi ereditati dal passato. La normale dinamica del *turnover* non sembra comunque modificare di molto la segregazione orizzontale che continua a manifestarsi, talvolta rafforzandosi, come per esempio per quanto riguarda la concentrazione delle donne nella Scuola.

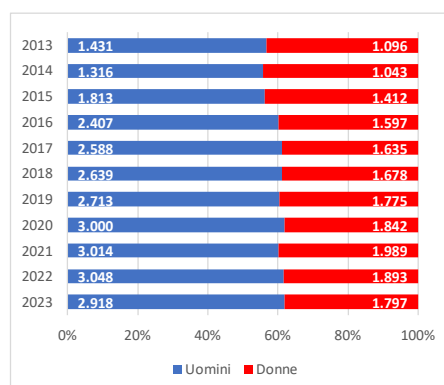
La Commissione europea ha rafforzato il suo impegno nella riduzione dei fenomeni di segregazione attraverso iniziative quali programmi di finanziamento nell'ambito del quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027 o il Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027 in collaborazione con l'istituto europeo di innovazione e tecnologia per incoraggiare la partecipazione delle donne alle discipline STEM.

Il tema della segregazione di genere nel lavoro riguarda anche la pubblica amministrazione. In Italia, le leggi garantiscono pari opportunità di accesso e carriera, ma restano limiti sostanziali che ostacolano una reale parità. Come evidenziato da numerosi studi, tali limiti sono legati a modelli culturali radicati che attribuiscono ruoli diversi a uomini e donne. La forte presenza femminile nel settore scolastico, ad esempio, può riflettere la tradizionale associazione tra donne e funzioni educative, una maggiore inclinazione verso studi umanistici o la ricerca di lavori più conciliabili con gli impegni familiari e di cura³⁴⁸. Proprio la conciliazione tra vita privata e lavoro incide spesso sulle possibilità di carriera: le posizioni di vertice richiedono maggiore disponibilità di tempo, una risorsa che può risultare scarsa per chi si fa carico anche del lavoro domestico e di cura non retribuito.

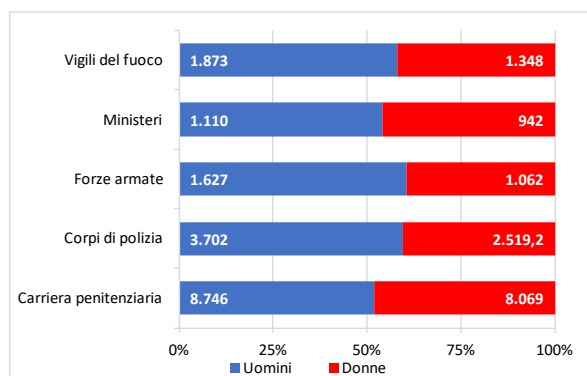
La conciliazione tra vita privata e lavoro incide sulle opportunità di carriera nella pubblica amministrazione: i ruoli più elevati richiedono maggiore disponibilità di tempo, spesso limitata per chi si occupa anche di attività di cura non retribuite. Nelle amministrazioni centrali emergono segnali di possibili differenze di genere nel bilanciamento vita-lavoro, leggibili attraverso i dati relativi a straordinari, permessi retribuiti, *smart working* e *part-time*. In generale gli uomini riescono a garantire una presenza più assidua sul luogo di lavoro, a dimostrazione di una più ampia disponibilità di tempo. Guardando alle retribuzioni per lavoro straordinario³⁴⁹, le donne guadagnano mediamente di meno degli uomini, in tutti gli anni che vanno dal 2013 al 2023. Nel 2023, la remunerazione media lorda è di 1.797 euro per le donne e 2.918 per gli uomini, inferiori per entrambi rispetto all'anno precedente, pur con un differenziale pressoché invariato³⁵⁰.

³⁴⁸ Al riguardo si fa rinvio anche alle considerazioni svolte nella Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2019, https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Bilancio-di-genere-2019_Relazione-al-Parlamento.pdf.

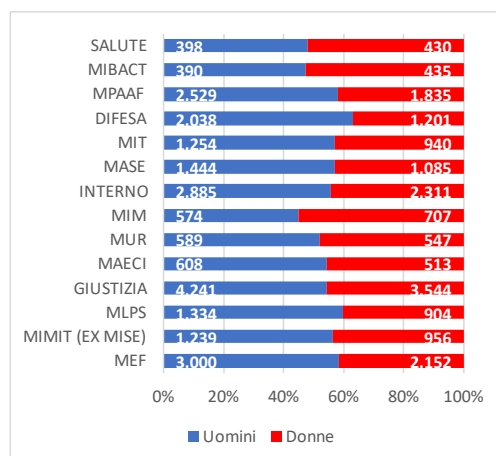
³⁴⁹ Elaborazioni su dati NoiPA.

Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri. Anni 2013-2023.

Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2023.

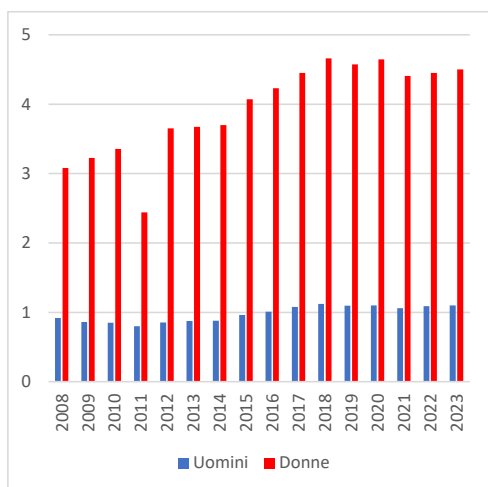
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri. Anno 2023.

Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

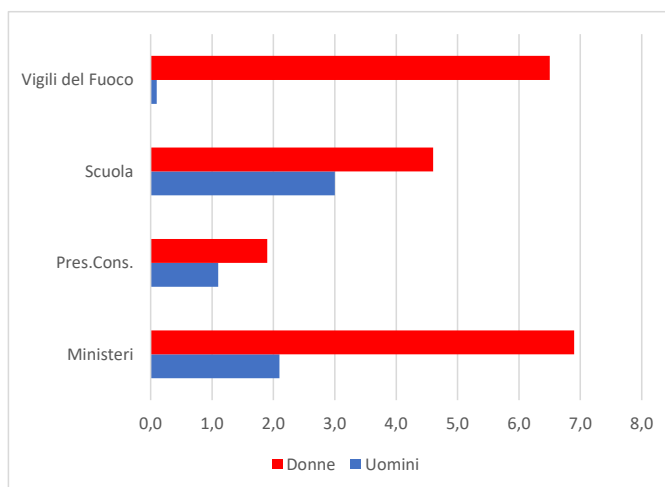
A riprova delle difficoltà nel garantire un apporto maggiore in termini di ore lavorate, vi è il fatto che le donne tendono, più degli uomini, ad assentarsi dal lavoro, in particolare per esigenze connesse alla cura della famiglia (nel 2022³⁵⁰ il numero medio di giorni di assenza delle donne è di 8,2, mentre quello degli uomini è di 8,0), e ad adottare una modalità lavorativa a tempo parziale (l'incidenza del part-time tra le donne è sempre maggiore rispetto a quanto avviene per gli uomini, come confermato dalle amministrazioni in risposta al questionario relativo alle politiche del personale)³⁵¹ (Figure 2.1.19, 2.1.20 e 2.1.21). Tra gli strumenti di conciliazione oggetto di monitoraggio nell'ambito della Circolare annuale del bilancio di genere vi è anche il lavoro agile, ampiamente approfondito anche per amministrazione in seguito.

Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro part-time, per genere. Tutti i comparti.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro part-time per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2023.



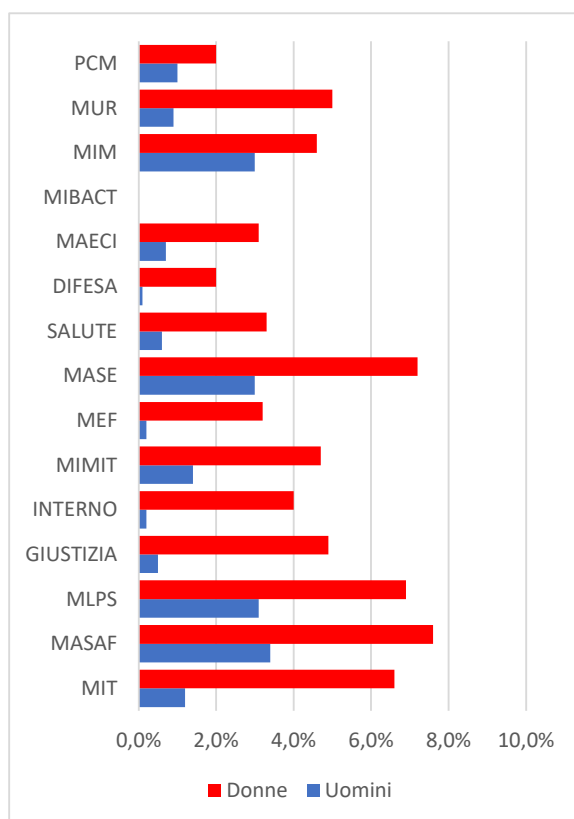
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Nota: il dato relativo all'incidenza del lavoro part-time per il comparto dei Corpi di Polizia e della Formazione Artistico Musicale non è stato riportato perché non significativo.

³⁵⁰ Il dato 2023 è scarsamente informativo in quanto il Ministero dell'istruzione e del merito non ha trasmesso i dati relativi al comparto Scuola.

³⁵¹ Cfr. il paragrafo 2.1.1 "Part-time e esigenze di cura dei figli" della presente relazione.

Figura 2.1.21 Incidenza del lavoro part-time per genere ed amministrazione di appartenenza. Tutti i comparti. Valori percentuali. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

2.2 - Analisi delle politiche del personale delle amministrazioni per incidere sui divari di genere

2.2.1 - Part-time ed esigenze di cura dei figli

Nel settore pubblico il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal decreto legislativo n. 81 del 2015³⁵², ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego³⁵³. Nell'ambito delle amministrazioni centrali dello Stato il decreto legislativo 81 del 2015 si rivolge solo ad alcune tipologie contrattuali³⁵⁴; ne restano infatti escluse la carriera prefettizia, la carriera penitenziaria, la magistratura, la carriera diplomatica, le forze armate, i corpi di polizia che rappresentano tipologie contrattuali di natura pubblicistica.

Le amministrazioni dispongono di autonomia organizzativa nella gestione del personale, nell'ambito dei vincoli imposti dai contratti di lavoro e dall'ordinamento degli uffici e dei servizi. Nella maggior parte dei ministeri la gestione del personale avviene in modo centralizzato essendo affidata a un unico dipartimento o direzione generale; in altri casi, invece, questa funzione è suddivisa tra

³⁵² L'articolo 12 del decreto legislativo 81/2015, dispone che per il lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche "ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia".

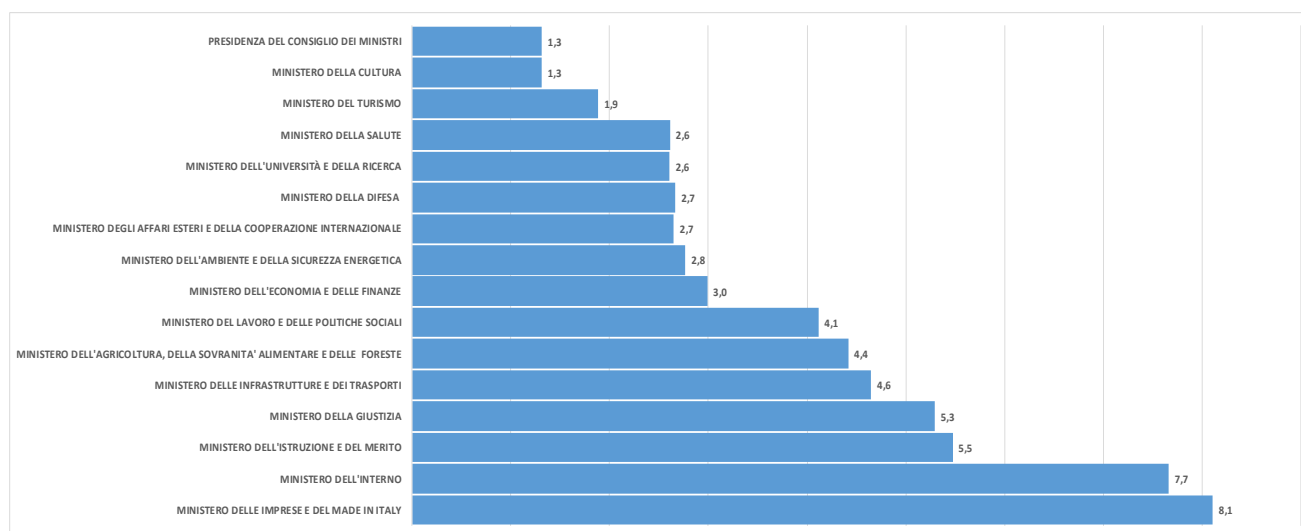
³⁵³ Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 vigente.

³⁵⁴ Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, esclusi dallo statuto normativo generale proprio del pubblico impiego contrattualizzato. Infatti, come è noto, i magistrati, insieme ad altre categorie tassativamente indicate, sono assoggettati a un sistema regolativo di diritto pubblico, totalmente sottratto alla contrattazione collettiva.

più centri direzionali responsabili per distinti comparti contrattuali. Per quanto riguarda la fruizione del *part-time*, le informazioni vengono raccolte presso numerosi centri di responsabilità attraverso il questionario sulle politiche per il personale inviato a ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei ministri nell'ambito del bilancio di genere; tuttavia, in diversi casi queste informazioni risultano incomplete o presentano incoerenze rispetto a quanto comunicato nella Relazione allegata al Conto annuale³⁵⁵.

Nell'ambito delle amministrazioni centrali il ricorso al lavoro con orario ridotto rimane limitato e riguarda principalmente le donne: nel 2024 il massimo utilizzo per le donne è stato osservato nel **Ministero delle imprese e del made in Italy** (8,1 punti percentuali di divario, con una quota del 9,3 per cento di donne in *part-time* e 1,2 per cento di uomini), seguito dal **Ministero dell'interno** (7,7 punti percentuali derivanti dall'8,2 per cento di donne in *part-time* rispetto allo 0,5 per cento degli uomini) e dal **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti** dove è stato coinvolto l'8,8 per cento delle dipendenti e il 4,1 per cento dei dipendenti con un divario di genere del 4,7 per cento; seguono poi il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (8,2 per cento delle dipendenti in *part time* e 4,1 degli uomini), il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** con 4,4 punti percentuali di differenza (7,5 per cento di donne in *part-time* e 3,1 per cento di uomini) e il **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica** con un divario pari al 2,8 per cento (6,9 per cento di donne in *part-time* e 4,2 per cento di uomini); presso la **Presidenza del Consiglio dei ministri**, invece, il *gap* di genere è di appena 1,3 punti percentuali (2,1 per cento di lavoratrici e 0,8 per cento di lavoratori) (**Figura 2.2.1.1**).

Figura 2.2.1.1 Part time - Gap di genere per amministrazione - Anno 2024.

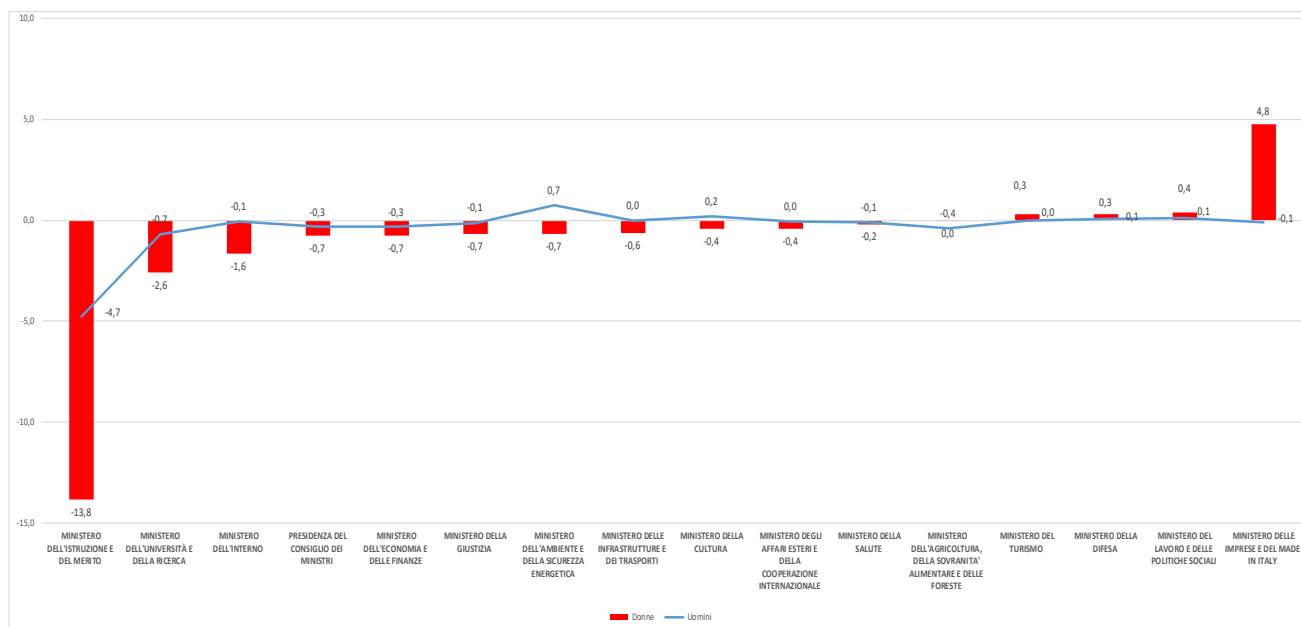


Tra il 2023 e il 2024 in diverse amministrazioni l'incidenza di dipendenti in *part-time* ha subito un'ulteriore contrazione, in misura maggiore per le donne. Le flessioni più significative hanno riguardato il **Ministero dell'istruzione e del merito** in cui la percentuale delle donne a tempo parziale è passata dal 20,9 per cento nel 2023 al 7,1 per cento nel 2024 (mentre la percentuale di uomini è diminuita di 4,7 punti percentuali), il **Ministero dell'università e della ricerca** dove la percentuale delle donne in *part time* è passata dal 5,2 per cento al 2,6 per cento (mentre la percentuale di uomini è diminuita dello 0,7 punti percentuali), il **Ministero dell'interno** dove la percentuale delle donne in *part-time* è diminuita di 1,6 punti percentuali e quella degli uomini dello 0,1 punti percentuali.

³⁵⁵ La Relazione allegata al Conto annuale è una rilevazione annuale in cui le amministrazioni pubbliche, secondo quanto disposto nell'articolo 60, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, illustrano i risultati dell'attività del personale.

In altri ministeri il calo tra le dipendenti è stato più modesto; per esempio, nel **Ministero dell'economia e delle finanze** (dal 5,6 per cento nel 2023 al 4,9 per cento nel 2024), così come nel **Ministero della giustizia** in cui si è verificata una contrazione per le lavoratrici la cui quota è passata dal 6,9 per cento nel 2023 al 6,2 per cento nel 2024, mentre la percentuale di uomini dall'1,1 per cento del 2023 allo 0,9 per cento nel 2024 (**Figura 2.2.1.2**).

Figura 2.2.1.2 Part time – Variazione del gap di genere 2023/2024 per Amministrazione centrale.



Considerando un lasso di tempo più ampio (2015-2024) si osserva una tendenza più generalizzata e più incisiva alla riduzione della quota di donne in *part-time* in tutti i dicasteri (ad eccezione del **Ministero della salute** (+2,4 per cento) e del **Ministero delle imprese e del made in Italy**, e si ravvisa lo stesso *trend* negativo per gli uomini in modo però meno incisivo dal punto di vista quantitativo, con le uniche eccezioni del **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste**, ove si registra una crescita (+1,3 per cento), della **Presidenza del Consiglio dei ministri** (+0,2 per cento) e del **Ministero della salute** (+0,6 per cento). In particolare, la percentuale di donne a tempo parziale diminuisce in maniera più marcata nel **Ministero della difesa** (-10,0 per cento), nel **Ministero della giustizia** (-7,5 per cento), nel **Ministero dell'economia e delle finanze** (-7,6 per cento), nel **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica** (-5,0 per cento), nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (-3,7 per cento), nel **Ministero dell'interno** (-3,5 per cento), nel **Ministero delle infrastrutture e trasporti** (-2,0). La diminuzione di lavoratrici in *part-time* ha riguardato, seppure in misura minore, anche la **Presidenza del Consiglio dei ministri** (-1,5 per cento).

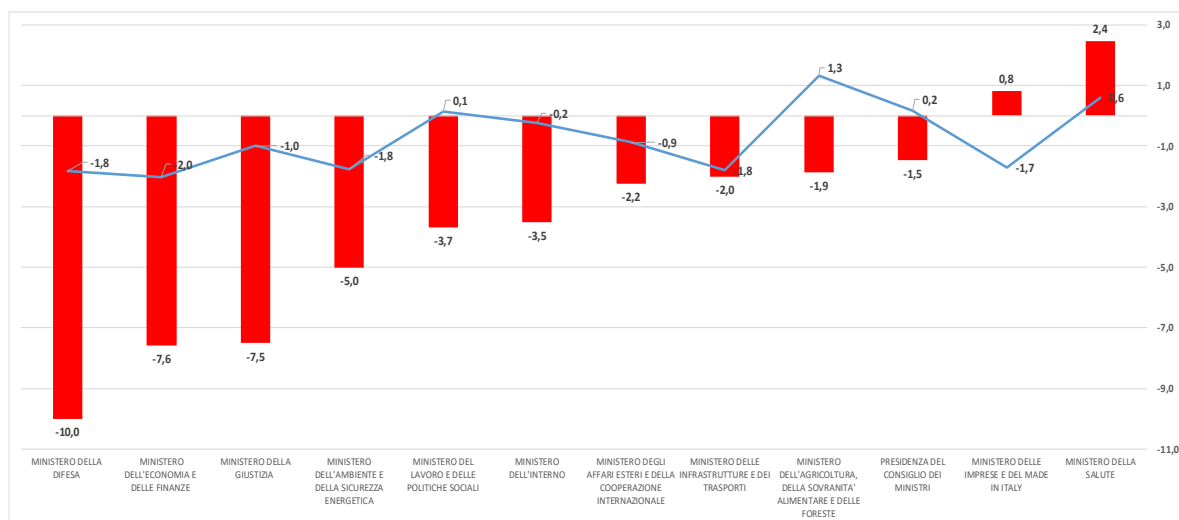
Figura 2.2.1.3 Part time – Variazione del gap di genere 2015-2024 per amministrazione centrale³⁵⁶.

Tavola 2.2.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il part time sul totale. Anni 2015 – 2024.

Amministrazione	Percentuale di dipendenti in part-time										
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Donne	3,6	3,8	3,8	3,5	4,4	2,5	2,2	2,2	1,7	2,1
	Uomini	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5	1,2	0,9	0,6	0,5	0,8
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Donne	12,5	11,0	11,3	10,9	10,1	8,0	8,1	6,5	5,6	4,9
	Uomini	3,9	3,5	3,6	3,5	3,2	2,9	3,0	2,4	2,2	1,9
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	Donne	8,5	7,7	7,3	9,0	7,5	7,1	6,3	3,0	4,5	9,3
	Uomini	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8	2,4	1,8	0,9	1,3	1,2
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Donne	11,9	12,5	12,9	11,8	12,2	10,0	9,5	8,6	7,9	8,2
	Uomini	4,0	4,1	6,7	6,0	6,3	5,1	4,5	4,2	4,0	4,1
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Donne	13,7	2,2	2,1	2,6	2,3	2,3	1,6	1,6	6,9	6,2
	Uomini	1,9	0,6	0,6	0,8	0,7	0,3	0,2	0,2	1,1	0,9
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Donne	5,3	5,6	5,3	5,6	4,9	4,5	4,2	3,8	3,4	3,0
	Uomini	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	1,3	0,9	0,7	0,4	0,4
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	Donne					-	8,0	7,5	8,3	20,9	7,1
	Uomini					-	1,9	1,3	1,8	6,4	1,6
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Donne					-	10,7	11,3	6,4	5,2	2,6
	Uomini					-	1,2	1,2	-	0,7	-
MINISTERO DELL'INTERNO	Donne	11,7	11,9	11,9	11,8	11,5	11,4	15,0	9,9	9,8	8,2
	Uomini	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9	0,7	0,6	0,5
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	Donne	12,0	11,1	12,8	14,9	14,5	15,0	10,4	7,7	7,6	6,9
	Uomini	6,0	5,7	5,7	6,8	6,7	7,8	7,1	4,0	3,4	4,2
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	Donne	10,8	14,2	13,6	14,1	15,9	12,1	11,6	9,8	9,4	8,8
	Uomini	5,9	4,9	4,4	4,6	5,1	4,8	4,7	4,5	4,1	4,1
MINISTERO DELLA DIFESA	Donne	12,9	12,9	12,8	13,0	13,0	11,8	11,3	10,5	2,6	2,9
	Uomini	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	1,9	2,0	2,0	0,1	0,2
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Donne	9,4	10,5	11,4	13,2	12,7	11,8	11,4	8,6	7,5	7,5
	Uomini	1,8	2,3	2,9	3,1	3,5	3,8	4,0	4,3	3,5	3,1
MINISTERO DELLA CULTURA	Donne					-	-	5,3	4,7	5,3	4,9
	Uomini					-	-	3,2	2,7	3,3	3,6
MINISTERO DEL TURISMO	Donne								1,4	1,6	1,9
	Uomini								-	-	-
MINISTERO DELLA SALUTE	Donne	0,8	0,3	7,3	8,3	7,1	5,5	3,7	3,6	3,4	3,2
	Uomini	-	0,7	1,0	1,3	1,3	1,3	0,7	0,8	0,7	0,6

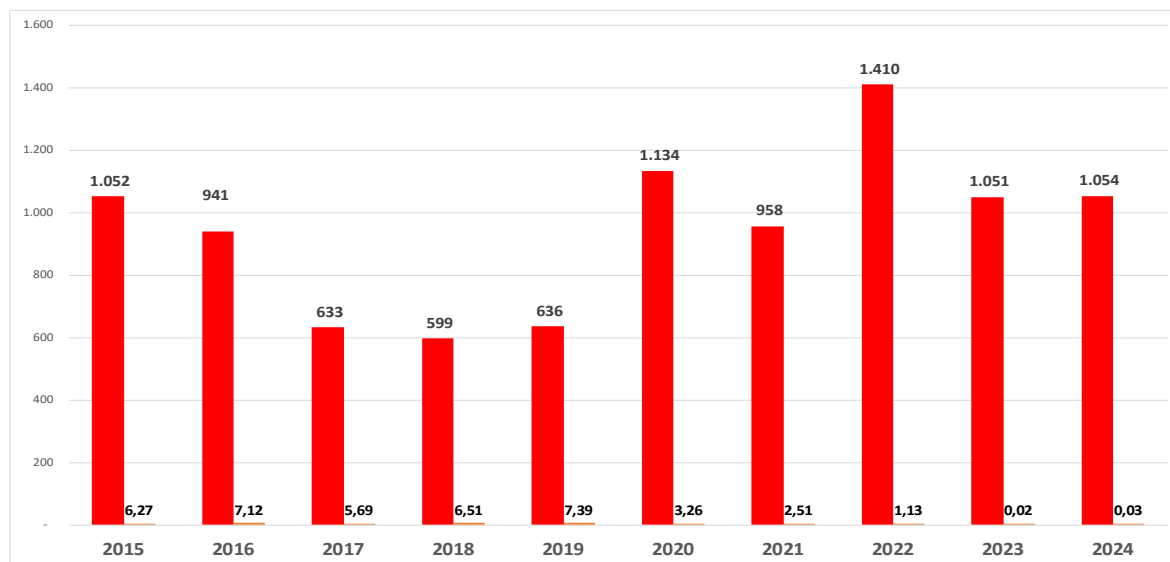
Tra le motivazioni che possono spingere i dipendenti a ricorrere al *part-time* vi sono quelle legate alle esigenze di cura dei figli; per verificare quanto ciò sia diffuso tra i dipendenti delle amministrazioni centrali dello Stato, nel questionario in esame è stato chiesto alle amministrazioni di specificare quante tra le dipendenti neo-madri decidono di optare per un regime lavorativo parziale e quanti uomini e donne che fruiscono del *part-time* hanno almeno un figlio di età inferiore ai 12 anni; si rileva, tuttavia, come non sempre le amministrazioni riescano a disporre di tali dati in maniera completa e dettagliata.

La riduzione registrata dal 2016 al 2019 del numero di neo-madri lavoratrici, ossia delle donne con figli iscritti all'anagrafe nei due anni precedenti la rilevazione, ha mostrato un picco nel 2020 e

³⁵⁶ Si precisa che per il Ministero dell'istruzione e del merito, per il Ministero dell'università e della ricerca, per il Ministero del turismo, per Ministero della cultura non è stato possibile calcolare il gap di genere in quanto a seguito delle modifiche della struttura organizzativa intervenute negli anni oggetto dell'indagine, non è disponibile il dato della serie storica riferito a ogni singola amministrazione.

un altro nel 2022 per poi riassetarsi dal 2023 al livello del 2015 con un numero di 1.054 neo-madri *part time* nel 2024.

Figura 2.2.1.4 Amministrazioni centrali: Numero neo-madri e incidenza percentuale delle neo-madri in part time 2015 -2024.



Le amministrazioni, per le quali sono disponibili i dati, in cui si registra un più elevato numero di neo-madri in *part-time* nel 2024 sono il **Ministero della giustizia** (9,5 per cento pari a 11 neo-madri su 116), il **Ministero dell'istruzione e del merito** e il **Ministero dell'università e della ricerca** con rispettivamente 6 neo-madri su 140 (4,3 per cento) e 9 su 224 (4 per cento), il **Ministero della cultura** con 7 neo-madri su 146 (4,8 per cento) e il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** con una neo madre a tempo ridotto su 12 unità. In tutti gli altri dicasteri nessuna neo-madre ha optato per l'orario di lavoro ridotto.

Tra il 2015 e il 2024 nel **Ministero dell'interno** si è registrata una crescita del ricorso al *part-time* per le neo-madri (dall'1,6 per cento nel 2015 al 13,1 per cento nel 2019 al 3,6 per cento nel 2020 e al 4,0 per cento nel 2024), così come nel **Ministero della giustizia** dal 2017 (dal 5,7 per cento nel 2017 al 10,3 per cento nel 2019, all'1,6 per cento nel 2022 e al 9,5 per cento nel 2024). In altri dicasteri, invece, rispetto al 2015 si è assistito ad una sospensione della fruizione del *part-time* da parte delle neo-madri, in particolare per il **Ministero delle imprese e del made in Italy** (dal 12,1 per cento nel 2015 a nessuna richiesta a partire dal 2018), per la **Presidenza del Consiglio dei ministri** (dal 9,5 per cento nel 2015 a nessuna richiesta dal 2019 in poi), per il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (da 8,0 per cento nel 2015 a nessuna richiesta dopo il 2018). Nel caso del **Ministero della salute** non c'è stata alcuna richiesta di *part-time* da parte di neo-madri dal 2015 al 2024 (**Tavola 2.2.1.2**).

Per comprendere se la scelta del *part-time* sia motivata dall'aver figli piccoli, è stata calcolata la percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che hanno optato per l'orario ridotto sul totale dei dipendenti in *part-time* e, dai dati raccolti³⁵⁷, non sembra emergere un nesso chiaro di consequenzialità. La percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che scelgono l'orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* è diminuita nel corso degli anni, anche per effetto della diminuzione di tale categoria tra i dipendenti complessivi. Nel 2024 la quota di coloro che hanno figli piccoli tra coloro che sono in orario ridotto presenta un massimo del 33,1 per cento per il

³⁵⁷ Per diversi ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al *part-time* di dipendenti con figli fino ai 12 anni.

Ministero dell'istruzione e del merito nel caso delle donne e del 20,0 per cento nel caso degli uomini per il **Ministero della salute**. I dati per amministrazione riflettono sia la diversa composizione per genere sia la diversa presenza di dipendenti con figli in età fino a 12 anni.

Vi sono alcuni dicasteri in cui i dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli piccoli, che madri con figli piccoli. È il caso del **Ministero della salute** in cui nel 2024 circa un lavoratore su cinque in *part-time* è padre con figli in età fino a 12 anni (percentuale pari all'11,1 per cento nel 2018, passata al 16,7 nel 2021 e nel 2023 e pari al 20,0 per cento nel 2024), mentre le lavoratrici rappresentano il 12,8 per cento nel 2022, il 14,3 per cento nel 2023 e il 15,4 per cento nel 2024. Analogamente nel **Ministero dell'economia e delle finanze** per l'anno 2024 i dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli di età inferiore ai 12 anni che madri con figli della stessa fascia di età (il 7,4 per cento dei dipendenti uomini con orario di lavoro ridotto a fronte del 6,3 per cento delle madri con le stesse caratteristiche) e lo stesso accade nel **Ministero della giustizia** dove, le donne rappresentano il 10,5 per cento mentre per gli uomini la percentuale si attesta al 14,0 per cento. Nelle altre amministrazioni, al contrario, il dato femminile supera quello maschile.

In tutte le amministrazioni sono sempre più le donne a effettuare un orario lavorativo ridotto tra i dipendenti che hanno figli in età fino a 12 anni. Nel 2024 la percentuale delle dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time* sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni raggiunge il 6,7 per cento nel **Ministero dell'istruzione e del merito** e il 6,5 per cento nel **Ministero della cultura** (mentre i padri rappresentano rispettivamente l'1,4 e il 3,2 per cento). Nell'anno 2024 si è riscontrata in quasi tutte le amministrazioni una riduzione di padri e/o madri con figli piccoli che optano per il *part-time*, con alcune eccezioni rappresentate dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri** e dal **Ministero della cultura**, nel quale il ricorso a tale forma di flessibilità è aumentato soprattutto da parte del genere femminile.

Tavola 2.2.1.2 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2024.

SP	Amministrazione	2015			2016			2017		
		Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	21	2	9,5	31	3	9,7	31	5	16,1
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	113	9	8,0	101	10	9,9	87	12	13,8
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	33	4	12,1	24	3	12,5	30	1	3,3
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	398	32	8,0	310	41	13,2	17	3	17,6
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	169	14	8,3	136	9	6,6	140	8	5,7
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	-	27	-	0,0	15	-	0,0
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE									
08	MINISTERO DELL'INTERNO	191	3	1,6	176	-	0,0	189	6	3,2
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	2	-	0,0	2	-	0,0	4	-	0,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	103	-	0,0	120	-	0,0	100	-	0,0
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA									
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	0,0	-	-	0,0	-	-	0,0
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	10	2	20,0	6	1	16,7	9	1	11,1
14	MINISTERO DELLA CULTURA									
15	MINISTERO DELLA SALUTE	12	-		8			11		
16	MINISTERO PER IL TURISMO									
TOTALI		1.052	66	6,3	941	67	7,1	633	36	5,7

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.1.2 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2024.

SP	Amministrazione	2018			2019			2020		
		Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	19	2	10,5	19	-	0,0	18	-	0,0
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	77	8	10,4	98	2	2,0	97	-	0,0
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	6	-	0,0	4	-	0,0	8	-	0,0
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	18	4	22,2	16	-	0,0	19	-	0,0
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	192	11	5,7	253	26	10,3	441	14	3,2
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	19	-	0,0	-	-	0,0	-	-	
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE							71	8	11,3
08	MINISTERO DELL'INTERNO	167	13	7,8	130	17	13,1	112	4	3,6
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	6	-	0,0	8	-	0,0	6	1	16,7
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	75	-	0,0	70	-	0,0	48		0,0
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA							2	-	0,0
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	0,0	-	-	0,0	3	-	0,0
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	15	1	6,7	12	2	16,7	12	2	16,7
14	MINISTERO DELLA CULTURA							93	3	3,2
15	MINISTERO DELLA SALUTE	5			26			18	-	0,0
16	MINISTERO PER IL TURISMO									
TOTALI		599	39	6,5	636	47	7,4	1.134	37	3,3

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.1.2 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2024³⁵⁸.

SP	Amministrazione	2021			2022			2023			2024		
		Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time	Numero neomadri	Numero neomadri in part time	% Neomadri in part time
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	19	-	0,0	23	-	0,0	26	-	0,0	37	-	0,0%
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	73	-	0,0	122	1	0,8	168	1	0,6	170	-	0,0%
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	5	-	0,0	241	-	0,0	121	-	0,0	14	-	0,0%
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	19	-	0,0	25	-	0,0	3	-	0,0	27	-	0,0%
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	314	11	3,5	433	7	1,6	184	10	5,4	116	11	9,5%
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-		-	2		N.D.	-		ND	ND	
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE	2	2	100,0	48	-	0,0	34	1	2,9	140	6	4,3%
08	MINISTERO DELL'INTERNO	119	2	1,7	144	3	2,1	235	8	3,4	224	9	4,0%
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	3	1	33,3	2	-	0,0	9	-	0,0	12	-	0,0%
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	56		0,0	25		0,0	28	ND		42	-	0,0%
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	-	-		1	-	0,0	3	-	0,0	3	-	0,0%
12	MINISTERO DELLA DIFESA	1	-	0,0	-	-		74	-	0,0	76	-	0,0%
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	5	1	20,0	2	-	0,0	3	-	0,0	12	1	8,3%
14	MINISTERO DELLA CULTURA	108	4	3,7	90	3	3,3	102	1	1,0	146	7	4,8%
15	MINISTERO DELLA SALUTE	28	-	0,0	41	-	0,0	61	-	0,0	35	-	0,0%
16	MINISTERO PER IL TURISMO	-	-		-	-		-	-		-	-	0,0%
TOTALI		958	24	2,5	1.410	16	1,1	1.051	21	0,02	1.054	34	0,03

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

³⁵⁸ Per alcune amministrazioni i dati quantitativi relativi al personale in part-time nell'anno 2024 non sono disponibili.

Tavola 2.2.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time. Anni 2015-2024³⁵⁹.

SP	Amministrazione		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni		Percentuale dei dipendenti con figli fino ai 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti in part time	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2015	5,4	3,7	11,7	27,3
		2016	6,3	3,4	12,5	21,4
		2017	5,8	4,3	13,4	26,7
		2018	4,2	3,2	10,2	16,7
		2019	5,8	3,2	11,1	12,0
		2020	3,9	3,6	11,6	15,0
		2021	4,8	3,6	15,8	21,4
		2022	2,4	2,6	8,6	20,0
		2023	0,0	0,0	0,0	0
		2024	2,0	1,2	6,5	6,3
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	2015	5,8	0,8	6,5	3,2
		2016	4,5	0,7	5,0	2,7
		2017	5,3	0,9	5,2	3,3
		2018	15,3	3,5	14,4	12,4
		2019	12,9	3,6	11,6	12,6
		2020	10,1	2,6	10,9	9,2
		2021	6,7	2,4	8,3	9,2
		2023	4,2	2,3	7,6	10,1
		2024	2,8	1,3	6,2	7,4
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	2015	–	–	–	–
		2016	–	–	–	–
		2017	5,9	2,2	4,5	3,4
		2018	4,0	2,6	2,2	2,8
		2019	4,2	0,0	2,6	0,0
		2020	14,5	3,7	14,5	3,7
		2021	6,6	0,0	14,5	0,0
		2022	1,6	0,0	6,9	0,0
		2023	0,0	0,0	0,0	0,0
		2024	0,0	0,0	0,0	0,0
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2015				
		2016				
		2017	19,1	7,1	21,8	11,1
		2018	16,9	10,0	21,4	17,6
		2019	12,3	7,4	14,1	11,8
		2020	12,3	4,0	13,3	6,3
		2021			0,0	0,0
		2022	6,2	0,0	9,3	0,0
		2023			0,0	0,0
		2024	0,0	0,0	0,0	0,0
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2015	–	–	–	–
		2016	–	–	–	–
		2017	–	–	–	–
		2018	–	–	–	–
		2019	–	–	–	–
		2020	2,9	0,2	7,0	6,4
		2021	1,8	0,3	5,3	15,4
		2022	1,6	0,1	6,2	4,8
		2023	5,4	1,7	2,0	8,1
		2024	4,8	3,6	10,5	14,0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

³⁵⁹ Per alcune amministrazioni i dati quantitativi relativi all'anno 2024 o agli anni precedenti non sono disponibili.

(segue) Tavola 2.2.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time. Anni 2015-2024³⁶⁰.

SP	Amministrazione		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni		Percentuale dei dipendenti con figli fino ai 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti in part time	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	2015				
		2016				
		2017				
		2018				
		2019				
		2020	10,1	10,2	19,4	40,9
		2021	13,0	1,7	33,0	12,5
		2022	12,7	1,4	32,4	8,0
		2023	17,8	6,0	20,4	12,5
		2024	6,7	1,4	33,1	18,2
08	MINISTERO DELL'INTERNO	2015			-	-
		2016			-	-
		2017	16,1	1,2	9,0	42,7
		2018	24,9	0,9	13,8	32,7
		2019	15,4	0,4	7,7	13,2
		2020	16,9	0,5	9,2	17,1
		2021	12,9	0,4	5,2	12,4
		2022	10,3	0,3	8,5	13,7
		2023	5,3	0,0	3,0	2,9
		2024	5,0	0,0	3,7	2,3
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	2015	16,7	7,7	24,2	20,0
		2016	17,1	5,1	20,6	13,3
		2017	10,5	2,6	10,3	6,7
		2018	6,9	3,2	4,5	6,3
		2019	8,7	0,0	4,9	0,0
		2020	6,1	0,0	4,9	0,0
		2021	2,9	0,0	3,8	0,0
		2022	2,7	0,0	3,2	0,0
		2023	5,1	0,0	9,4	0,0
		2024	4,8	0,0	10,7	0,0
12	MINISTERO DELLA DIFESA	2015				
		2016				
		2017				
		2018				
		2019				
		2020				
		2021				
		2022				
		2023	0,0	0,0	0,0	0,0
		2024	0,8	0,2	0,4	0,7
14	MINISTERO DELLA CULTURA	2015				
		2016				
		2017				
		2018				
		2019				
		2020				
		2021				
		2022			-	-
		2023	6,0	3,8	17,5	11,0
		2024	6,5	3,2	17,9	9,5
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2015				
		2016				
		2017				
		2018	6,5	1,0	15,3	11,1
		2019	6,6	0,0	18,8	0,0
		2020	6,3	1,1	17,7	10,0
		2021	5,0	1,0	21,3	16,7
		2022	2,8	1,0	12,8	14,3
		2023	3,0	1,0	14,3	16,7
		2024	3,1	1,0	15,4	20,0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

³⁶⁰ Per alcune amministrazioni i dati quantitativi relativi all'anno 2024 o agli anni precedenti non sono disponibili.

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

A tutela del lavoro sono previsti dall'ordinamento periodi di astensione obbligatoria per le donne durante il periodo di gravidanza e immediatamente successivo al parto (congedo di maternità obbligatoria) e per gli uomini congedi in sostituzione della maternità, nel caso in cui si verifichino determinati eventi riguardanti la madre del bambino, sia lavoratrice che non lavoratrice³⁶¹.

I giorni di **maternità obbligatoria** fruiti dalle dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri sono stati 1.586 nel 2024, in diminuzione di 81 unità rispetto all'anno precedente e inferiori al picco dei 2.433 nel 2015. Nel 2024 diminuisce il numero di giorni, rispetto al 2023, anche al Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste con una contrazione di 595 unità da 1.067 a 472 giorni, al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (da 4.956 a 3.423), al Ministero dell'interno (2.732 giorni in meno fruiti per congedo di maternità³⁶²).

Aumentano invece, nel 2024, i giorni di congedo obbligatorio per le dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da 311 nel 2023 a 1.134), per il Ministero dell'istruzione e del merito (3.345 nel 2023 contro 5.135 nel 2024), così come per il Ministero della cultura (da 10.351 a 14.982) e per il Ministero della salute (da 3.632 a 4.278).

Per quanto concerne il **congedo di paternità sostitutivo della maternità**, sono diversi i ministeri nei quali non si è fruito di alcun giorno (Ministero delle imprese e del made in Italy, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, Ministero dell'università e della ricerca, Ministero della salute e Ministero del turismo)³⁶³. Risultano alcuni giorni di assenze per congedi sostitutivi nei Ministeri dell'economia e delle finanze (1.002 nel 2024), della giustizia (1.923 giorni in aumento rispetto al 2023, anno durante il quale i giorni erano pari a 1.320), nel Ministero dell'istruzione e del merito (4 giorni fruiti nel 2024 in diminuzione rispetto all'anno precedente dove i congedi erano pari a 46 giorni), nel Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (da 44 giorni nel 2023 a 74 nel 2024), nel Ministero della cultura (da 2 nel 2023 a 149 giorni nel 2024); per la Presidenza del Consiglio dei ministri, invece, il numero dei giorni è rimasto immutato (3 giorni nel 2023 e nel 2024). (**Tavola 2.2.2.1**)

Il **congedo di paternità obbligatoria** viene disciplinato dall'articolo 27-*bis* del decreto legislativo 151 del 2001 il quale prevede l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

Nel 2024 sono aumentati in quasi tutte le amministrazioni centrali³⁶⁴ i giorni di congedo di paternità fruiti dai lavoratori. Per il Ministero dell'economia e delle finanze si è passati da 5.234 giorni nel 2022 a 10.359 giorni nel 2023 e a 10.730 nel 2024; la stessa dinamica si rinviene per il Ministero della difesa dove sono stati fruiti 51.088 giorni nel 2024 a fronte dei 30.066 giorni comunicati per il 2023.

³⁶¹ Il congedo di paternità in sostituzione della maternità è previsto dall'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e spetta in caso di: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre; rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori (cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale"). L'articolo 26 del citato decreto legislativo contiene, invece, le disposizioni che si applicano per il congedo di maternità nel caso di adozioni e affidamenti e l'art 31 individua le disposizioni applicabili per il congedo di paternità nelle medesime fattispecie.

³⁶² Il dato quantitativo si riferisce alla sommatoria dei giorni relativi ai tre centri di responsabilità del ministero (Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, Dipartimento dei Vigili del fuoco e Dipartimento di Pubblica sicurezza).

³⁶³ Per Ministero dell'interno ad esclusione dei Vigili del fuoco, per il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e per il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, le amministrazioni per l'anno 2024 non hanno comunicato alcun dato quantitativo a causa della indisponibilità delle informazioni.

³⁶⁴ Le uniche eccezioni sono rappresentate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica ove, nel 2024, i giorni di congedo di paternità obbligatoria si sono ridotti rispetto all'anno precedente.

A differenza dei congedi di maternità e paternità obbligatori, il congedo parentale consente ai genitori di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per assistere i figli fino ai 12 anni di età, per non più di 6 mesi per genitore (massimo 10 mesi totali) e con un'indennità variabile in base all'età del bambino e al reddito dei genitori³⁶⁵. Occorre sottolineare che, anche nel corso del 2024, l'utilizzo di strumenti quali lo *smart working* da parte di tutte le amministrazioni, impiegato ormai in maniera generalizzata e previsto contrattualmente, ha determinato anche una parallela diminuzione della fruizione dei congedi parentali in molte amministrazioni, in una situazione in cui i genitori che lavoravano fuori casa possono, per alcuni giorni a settimana, lavorare nel proprio ambiente domestico³⁶⁶.

La composizione per genere del personale dei ministeri influisce, invece, sulla differenza di numero di donne e uomini fruitori di congedi parentali. In particolare, al Ministero dell'economia e delle finanze³⁶⁷ anche nel 2024 sono più gli uomini che le donne a fruire del congedo parentale (4.170 uomini contro 930 donne), anche se si rileva un aumento del genere femminile a partire dal 2020. Aumentano nel 2024 i dipendenti del Ministero dell'interno (comprensivo del dipartimento dei Vigili del fuoco) che hanno preso un congedo e anche in questo caso i padri sono in numero superiore alle madri (3.662 uomini nel 2024 contro i 3.527 del 2023 e 575 donne nel 2024 rispetto alle 439 nel 2023). Sono più numerose dei padri le madri fruitrici di congedi e impiegate in strutture quali la Presidenza del Consiglio dei ministri (76 donne in congedo contro 37 uomini), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (54 madri contro 15 padri), il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (126 madri e 48 padri), il Ministero dell'istruzione e del merito (195 donne e 84 uomini), il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (38 madri e 13 padri), il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (219 donne e 79 uomini)³⁶⁸, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (36 donne e 24 uomini), il Ministero della cultura (740 donne e 217 uomini), il Ministero della salute (68 madri e 33 padri), il Ministero del turismo (4 madri e nessun padre) (**Tavola 2.2.2.2**).

Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedi parentali, nel 2024, i padri del Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo in misura maggiore rispetto alle madri (46.481 giorni contro 15.080), così come quelli del Ministero dell'interno (30.968 giorni per gli uomini e 12.223 per le donne), del Ministero della difesa (341.231 giorni per i padri e 182.415 per le madri), del Ministero della giustizia (45.679 giorni per i padri e 22.692 per le madri). La durata del congedo parentale fruito dalle madri è invece superiore a quello dei padri in tutte le altre amministrazioni (**Tavola 2.2.2.3**).

Nel 2024, il numero medio di giorni di congedo usufruito dalle madri è più elevato rispetto ai padri nei vari ministeri, ad eccezione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (14,2 giorni per i padri e 12,8 giorni per le madri) e del Ministero della giustizia (9,3 giorni per i padri e 5,2 giorni per le madri). I giorni medi di congedo relativi alle madri sono in aumento in alcune amministrazioni rispetto al 2023 come, per esempio, nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (da 15,1 giorni medi nel 2023 a 29,2 nel 2024), nel Ministero dell'interno (da 18,7 giorni medi nel 2023 a 21,3 nel 2024) e nel Ministero della salute (da 12,0 giorni medi nel 2023 a 22,5 nel 2024).

Anche i giorni medi di congedo fruiti dai padri sono in aumento nel 2024 rispetto all'anno precedente, come, ad esempio, nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (da 5,3 nel

³⁶⁵ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001. Ai sensi dell'articolo 32 di tale provvedimento normativo, il diritto di astenersi dal lavoro compete alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità e per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette in particolari casi; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

³⁶⁶ Cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

³⁶⁷ I dati relativi ai congedi parentali comprendono anche quelli comunicati tramite il questionario dall'Avvocatura generale dello Stato, oltre che dalla Guardia di finanza.

³⁶⁸ I dati relativi ai congedi parentali comprendono anche quelli comunicati tramite il questionario dalle Capitanerie di porto.

2023 a 8,2 nel 2024), nel Ministero della difesa (da 12,8 nel 2023 a 14,7 nel 2024) e nel Ministero della cultura (da 13,6 nel 2023 a 16,6 nel 2024).

Tavola 2.2.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 – 2024.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.433	24	1.346	-	1.373	-	1.119	-	1.692	-	1.592	-	1.016	-	2.800	-	1.667	3	1.586	3
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	32.891	1.013	36.610	1.205	40.262	810	44.033	616	42.043	386	47.316	-	55.228	-	65.588	5.234	64.738	710	77.521	1.002
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	1.094	-	462	-	1.067	17	322	26	279	-	150	95	215	-	873	43	-	-	-	-
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	11.173	186	9.532	7	616	-	348	-	1.723	-	489	-	359	-	105	N.D.	311	-	1.134	-
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	23.146	-	26.426	-	21.705	-	26.381	-	55.105	2.601	63.116	605	36.144	1.122	46.836	2.162	41.686	1.276	122.581	1.923
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	4.092	-	1.886	-	5.948	-	2.942	-	2.296	N.D.	3.369	N.D.	3.145	N.D.	4.956	N.D.	3.423	-
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	15	204	35	3.135	17	3.345	46	5.135
08	MINISTERO DELL'INTERNO	15.617	209	12.455	110	13.338	294	12.812	244	13.918	157	12.766	90	12.832	-	13.771	17	23.187	N.D.	20.455	90
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	39	-	270	-	591	-	506	-	3	-	109	89	17	-	879	-	1.222	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13.518	-	14.000	-	15.000	-	12.500	-	10.800	-	6.964	N.D.	7.080	N.D.	3.378	N.D.	3.672	N.D.	5.700	-
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	2	-	168	-	226	-	347	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-	-	-	27.239	9.079	57.188	3.406	62.641	2.719	94.039	9.585	92.609	370	151.523	3.097
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FO	3.940	-	2.240	-	598	8	586	-	9	-	427	-	-	-	235	11	1.067	44	472	74
14	MINISTERO DELLA CULTURA	-	-	-	-	-	-	-	-	7.981	-	9.659	35	10.276	67	9.016	46	10.351	2	14.982	149
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1.124	-	1.124	-	713	-	735	-	920	-	750	-	3.481	-	4.478	-	3.632	-	4.278	-
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo di maternità e paternità (cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 –2024.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	63	38	67	35	73	45	68	49	71	45	37	28	31	24	57	33	64	28	76	37
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	497	5.238	486	5.397	544	5.054	557	4.472	582	3.868	558	4.054	564	4.249	711	4.474	825	4.326	930	4.170
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	38	21	27	22	10	5	6	3	24	16	32	16	21	8	22	14	-	-	-	-
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	465	175	437	161	31	3	18	7	48	11	23	3	25	2	42	6	66	14	54	15
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	599	2.466	748	2.818	648	2.514	670	2.444	1.638	2.263	1.544	2.432	827	3.484	513	792	1.055	3.815	4.396	4.891
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	-	-	47	36	86	50	90	48	53	30	65	30	87	46	125	43	126	48
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66	20	63	30	140	33	162	54	195	84
08	MINISTERO DELL'INTERNO	422	1.866	381	1.815	355	1.865	365	2.733	331	2.758	271	2.548	294	2.642	464	5.040	439	3.527	575	3.662
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	8	3	9	7	14	6	11	2	10	2	10	3	11	4	10	9	27	7	38	13
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	79	33	71	26	76	30	80	32	85	34	80	30	121	48	152	74	148	52	216	75
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	3	-	-	4	-	5	1	-	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-	-	-	1.652	11.130	1.452	9.846	2.339	10.231	2.339	20.381	1.269	12.058	3.538	23.195
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FO	13	29	11	30	16	23	43	42	27	32	30	35	10	15	32	27	35	27	36	24
14	MINISTERO DELLA CULTURA	-	-	-	-	-	-	-	-	363	119	157	33	510	176	653	191	551	155	740	217
15	MINISTERO DELLA SALUTE	26	15	20	5	43	16	42	14	17	19	13	7	32	11	53	13	46	14	68	33
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1	4	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.2.3 Giorni di assenza per congedi parentali per genere. Anni 2015 –2024.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.454	856	1.625	729	1.931	653	1.061	665	1.161	549	390	256	537	395	1.057	519	1.587	437	1.785	310
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	13.152	86.342	11.002	78.917	12.008	74.916	11.751	55.469	10.729	37.108	8.612	38.648	9.126	42.689	12.398	47.204	14.572	46.772	15.080	46.481
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	1.303	344	698	284	402	39	210	11	364	104	522	171	521	116	470	99	415	87	839	196
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	15.530	2.780	12.471	2.531	978	26	700	60	1.514	157	364	45	343	2	656	52	1.025	258	691	213
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	16.560	42.245	17.216	46.144	17.891	41.069	14.480	39.797	30.989	30.345	38.456	28.864	13.423	30.222	11.012	8.853	19.658	38.212	22.692	45.679
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE			1.147	1.166	1.891	991	3.239	1.969	3.432	1.140	1.887	1.333	3.170	574	4.589	1.645	5.678	1.386	5.076	1.406
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO											202	46	218	73	6.007	248	6.090	564	4.139	850
08	MINISTERO DELL'INTERNO	15.531	36.218	13.123	33.668	10.147	21.023	9.747	35.013	8.713	35.177	6.139	31.716	7.503	30.556	11.752	54.629	8.217	28.760	12.223	30.968
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	104	30	282	82	293	125	194	356	573	23	157	23	304	135	90	65	409	37	1.110	106
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	3.838	172	3.600	190	3.800	450	3.700	350	2.550	340	1.280	310	2.838	464	3.570	752	2.484	610	2.214	435
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA											7	4	-	-	26	-	174	12	-	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA									87.340	120.935	92.384	106.792	92.765	114.118	47.660	215.149	92.444	154.370	182.415	341.231
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORNITURE	173	371	150	264	276	209	627	455	423	374	395	411	114	125	685	350	2.422	410	1.296	293
14	MINISTERO DELLA CULTURA											2.328	474	20.170	937	29.185	11.549	21.933	2.107	28.921	3.594
15	MINISTERO DELLA SALUTE	782	236	900	81	1.200	480	911	126	187	196	123	42	417	75	709	120	552	125	1.527	231
16	MINISTERO DEL TURISMO											-	-	-	-	-	-	39	12	11	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.2.4 Numero medio di giorni medi usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 – 2024.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	23,1	22,5	24,3	20,8	26,5	14,5	15,6	13,6	16,4	12,2	10,5	9,1	17,3	16,5	18,5	15,7	24,8	15,6	23,5	8,4
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	26,5	16,5	22,6	14,6	22,1	14,8	21,1	12,4	18,4	9,6	15,4	9,5	16,2	10,0	17,4	10,6	17,7	10,8	16,2	11,1
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	34,3	16,4	25,9	12,9	40,2	7,8	35,0	3,7	15,2	6,5	16,3	10,7	24,8	14,5	21,4	7,1				
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	33,4	15,9	28,5	15,7	31,5	8,7	38,9	8,6	31,5	14,3	15,8	15,0	13,7	1,0	15,6	8,7	15,5	18,4	12,8	14,2
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	27,6	17,1	23,0	16,4	27,6	16,3	21,6	16,3	18,9	13,4	24,9	11,9	16,2	8,7	21,5	11,2	18,6	10,0	5,2	9,3
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE					40,2	27,5	37,7	39,4	38,1	23,8	35,6	44,4	48,8	19,1	52,7	35,8	45,4	32,2	40,3	29,3
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO											3,1	2,3	3,5	2,4	42,9	7,5	37,6	10,4	21,2	10,1
08	MINISTERO DELL'INTERNO	36,8	19,4	34,4	18,5	28,6	11,3	26,7	12,8	26,3	12,8	22,7	12,4	25,5	11,6	25,3	10,8	18,7	8,2	21,3	8,5
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	13,0	10,0	31,3	11,7	20,9	20,8	17,6	178,0	57,3	11,5	15,7	7,7	27,6	33,8	9,0	7,2	15,1	5,3	29,2	8,2
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	48,6	5,2	50,7	7,3	50,0	15,0	46,3	10,9	30,0	10,0	16,0	10,3	23,5	9,7	23,5	10,2	16,8	11,7	10,3	5,8
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA											1,2	1,3			6,5		34,8	12,0		
12	MINISTERO DELLA DIFESA									52,9	10,9	63,6	10,8	39,7	11,2	20,4	10,6	72,8	12,8	51,6	14,7
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORNITURE	13,3	12,8	13,6	8,8	17,3	9,1	14,6	10,8	15,7	11,7	13,2	11,7	11,4	8,3	21,4	13,0	69,2	15,2	36,0	12,2
14	MINISTERO DELLA CULTURA									-	-	14,8	14,4	39,5	5,3	44,7	60,5	39,8	13,6	39,1	16,6
15	MINISTERO DELLA SALUTE	30,1	15,7	45,0	16,2	27,9	30,0	21,7	9,0	11,0	10,3	9,5	6,0	13,0	6,8	13,4	9,2	12,0	8,9	22,5	7,0
16	MINISTERO DEL TURISMO																	5,6	12,0	2,8	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

2.2.3 - Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working, telelavoro e altre forme di lavoro a distanza)

Il lavoro agile rappresenta una delle più innovative modalità di prestazione lavorativa, in grado di garantire una maggiore flessibilità temporale e spaziale del lavoro, grazie ad un'organizzazione basata su fasi, cicli e raggiungimento di obiettivi, senza vincoli di orario o di sede, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici e un accordo scritto tra le parti coinvolte, che stabilisca la durata, i tempi di riposo, il diritto alla disconnessione e le modalità di recesso. Occorre garantire anche parità di trattamento economico e normativo rispetto al trattamento previsto dai contratti collettivi, il diritto all'apprendimento permanente e alla tutela contro infortuni e malattie professionali³⁶⁹.

Nella pubblica amministrazione il lavoro agile è stato introdotto operativamente nel 2017, fissando al 10 per cento la soglia minima di dipendenti a cui poteva essere concessa la possibilità di lavorare in modalità flessibile, senza pregiudizi per la progressione di carriera o per il riconoscimento di professionalità³⁷⁰. Mentre nel 2019 tale modalità di lavoro era ancora in fase sperimentale in molte amministrazioni, l'emergenza sanitaria per Covid-19 ha comportato un utilizzo generalizzato dello *smart working* nel corso del 2020, limitando la presenza dei lavoratori in sede allo svolgimento di attività inderogabili ed indifferibili³⁷¹.

La legge n. 87 del 2021 ha poi confermato la proroga al 31 dicembre 2021 per lo *smart working* "semplificato" (ovvero con procedura di comunicazione semplificata) nel settore pubblico, convertendo con modifiche il decreto-legge n. 56 del 2021³⁷². Il Ministro della Pubblica amministrazione con il decreto ministeriale dell'8 ottobre 2021 ha stabilito - in attesa dell'intervento della contrattazione collettiva - alcuni criteri per il ricorso al lavoro agile nella pubblica amministrazione. In particolare, è stato statuito che il lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi offerti agli utenti. Inoltre, è stata prevista un'adeguata rotazione del personale in modalità agile, dovendo comunque prevalere, per ciascun dipendente, lo svolgimento della prestazione in presenza. Per realizzare efficacemente l'attuazione della modalità agile di lavoro, è stato richiesto che la singola amministrazione si doti di un adeguato sistema di sicurezza informatica atto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore, fornendo anche strumenti tecnologici adeguati. Nel decreto ministeriale in questione sono stati riportati, poi, i contenuti dell'accordo di lavoro agile che rimane, anche per il pubblico impiego, l'unica modalità costitutiva possibile. L'accordo deve individuare gli obiettivi specifici che il lavoratore è tenuto a raggiungere, nonché le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e le relative modalità di disconnessione, le fasce di contattabilità e i criteri per la misurazione della prestazione lavorativa in forma agile. Successivamente, il quadro regolatorio del lavoro agile è stato completato con la sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali sottoscritto in via definitiva tra l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni) e le parti sociali il 9 maggio 2022 (in attuazione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021), dove è stato disciplinato l'istituto dello *smart working* nel pubblico impiego e distinto nelle due modalità di lavoro agile, in senso stretto, e lavoro da remoto con vincolo di orario e luogo, lasciando ad ogni amministrazione la facoltà di declinarne le modalità.

³⁶⁹ Il lavoro agile è disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81 (dall'articolo 18 all'articolo 24) e dal CCNL funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (articolo 36).

³⁷⁰ Articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile.

³⁷¹ Articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

³⁷² Oltre alla legge n. 87 del 2021, che ha convertito con modifiche il decreto-legge n. 56 del 2021, il Ministero del lavoro ha emanato anche la circolare del 2 agosto 2021 sul ricorso al lavoro agile nella PA e la nota n. 2548 del 2021 che contiene chiarimenti sulla comunicazione di smart working semplificato. Il decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 ha, infine, stabilito che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni è quella in presenza. Le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori sono state poi disciplinate con decreto del Ministro della pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, sempre tenendo conto dell'evolversi della situazione epidemiologica e del termine dello stato di emergenza.

Nel 2024, l'adesione allo *smart working* ordinario appare **molto più diffusa tra le donne** che tra gli uomini³⁷³. Nella Presidenza del Consiglio dei ministri le donne in lavoro agile sono passate da 41 nel 2017 a 139 nel 2018, fino ad arrivare a 312 nel 2019, a 371 nel 2020, 1.328 nel 2021, a 1.309 nel 2022, a 1.389 nel 2023 e a 1.570 nel 2024, mentre gli uomini da 16 nel 2017, a 165 unità nel 2020, a 1.328 nel 2021, a 888 unità nel 2022, a 896 nel 2023 e a 976 nel 2024. Nel Ministero dell'economia e delle finanze il lavoro agile è stato introdotto dal luglio 2017 con il progetto pilota "BE MEF, BE SMART"³⁷⁴ ed implementato con l'adozione da parte di 130 donne e 88 uomini nel 2017, di 483 donne e 247 uomini nel 2019, e attraverso una nuova regolamentazione interna l'adesione al lavoro agile ordinario ha coinvolto 474 donne e 237 uomini nel 2020 passando nel 2021 a 3.674 donne e 2.819 uomini. Nel 2022 hanno fruito del lavoro agile 5.202 donne e 4.076 uomini; nel 2023 le donne sono state 4.932 e gli uomini 3.764 mentre, nel 2024, le donne sono 5.088 unità e gli uomini 3.977.

Nel Ministero della difesa nel 2023 erano in lavoro agile 3.814 uomini e 2.785 donne mentre, nel 2024, è diminuito il numero degli uomini (3.013) e aumentato quello delle donne (4.393). Nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica nel 2024 risultano in lavoro agile 324 donne e 243 uomini; sono invece 444 le donne e 418 gli uomini che fruiscono del lavoro agile nel Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, mentre, sempre nel 2024, il numero di dipendenti in lavoro agile nel Ministero dell'istruzione è composto da 1.695 donne e da 1.318 uomini; infine, nel Ministero della salute fruiscono di tale modalità di lavoro 986 donne e 535 uomini (**Tavola 2.2.3.2**). I ministeri non commentati non hanno trasmesso i dati.

Per il **Ministero dell'economia e delle finanze** tutte le fasi attuative del lavoro agile sono state affiancate da una costante attività di monitoraggio e valutazione con una attenzione particolare sull'impatto organizzativo derivante dall'applicazione dell'istituto. Nel corso del 2024, nell'ambito dell'indagine sul "Clima e il benessere del personale" è prevista una specifica sezione del questionario relativa al lavoro agile attraverso cui è stata svolta un'attività di monitoraggio e valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata dal punto di vista dei fruitori. Dagli esiti di tale indagine è emerso che il grado di soddisfazione da parte dei lavoratori è stato molto elevato. Anche presso l'Avvocatura generale dello Stato l'indagine svolta nel 2024, che ha fatto seguito alla precedente del 2023, ha avuto quale oggetto la valutazione dell'esperienza di lavoro agile dal punto di vista del fruitore. I lavoratori e le lavoratrici, anche non utilizzatori del lavoro agile, per il 67 per cento hanno ritenuto che esso sia uno strumento valido per l'efficienza; l'11 per cento non lo ha ritenuto valido e il 22 per cento lo ha ritenuto relativamente valido ma con molti dubbi. Complessivamente il 90 per cento dei lavoratori interpellati ha dichiarato di essere soddisfatto del lavoro agile; il 66 per cento non giudica negativamente la riduzione delle interazioni sociali mentre il 22 per cento avverte un senso di isolamento. L'indagine, ove possibile, sarà ripetuta anche nel 2025.

Nel **Ministero della salute** l'andamento del lavoro agile è sottoposto a un monitoraggio annuale, che consente di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti, anche al fine di verificare l'evoluzione delle misure adottate in termini di organizzazione, produttività e risparmi per l'amministrazione, di benessere organizzativo, e delle eventuali misure correttive poste in essere. Per tali finalità, il dirigente dell'ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore agile redige, alla scadenza dell'accordo individuale, un *report* conclusivo e di sintesi che dà evidenza dei risultati del lavoro agile, correlati ai risultati raggiunti dall'ufficio e lo trasmette al direttore generale di riferimento.

Nella **Presidenza del Consiglio dei ministri** le attività di monitoraggio sono state adattate a partire dalle schede predisposte prima della pandemia e somministrate prima e durante l'emergenza

³⁷³ L'unica eccezione è rappresentata dal Ministero delle imprese e del made in Italy dove il numero degli uomini in lavoro agile supera quello delle donne (761 uomini contro 698 donne).

³⁷⁴ Ha altresì costituito un gruppo di lavoro per un primo approccio nell'individuazione di una metodologia per la costruzione di un sistema gestionale interno per il monitoraggio sul lavoro agile.

epidemiologica. Successivamente alla messa in esercizio dell'applicativo per la definizione, gestione e monitoraggio degli accordi, è stato introdotto un ulteriore modulo denominato *Z-Timesheet* per la rendicontazione settimanale delle attività prestate in modalità agile, in aggiunta alla valutazione finale, ma tale attività non è stata distinta in un'ottica di genere, sebbene l'utilizzo di applicativi informatici renderebbe possibile l'estrazione di tale informazione.

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** non ha previsto a livello centrale alcuna attività di rendicontazione, rimettendo le scelte organizzative relative ai criteri di misurazione della prestazione lavorativa in modalità agile ai singoli responsabili della struttura.

Il **Ministero della cultura** effettua monitoraggi con cadenza periodica (mensile, trimestrale o semestrale) tramite *report* del dipendente, inviato alla direzione del proprio istituto. A novembre 2024 l'amministrazione ha avviato un'indagine mirata a reperire informazioni sull'impatto del lavoro flessibile sul benessere e la vita professionale dei dipendenti e sul suo potenziale effetto positivo sulle *performance* dell'organizzazione. Il questionario³⁷⁵, realizzato dall'Osservatorio sullo *smart working* istituito dal Politecnico di Milano, ha tenuto conto delle specificità dell'amministrazione, anche grazie a un confronto con lo stesso Politecnico nell'ambito del programma di ricerca "Tavolo di lavoro *smart working* nella PA 2024 e 2025".

Il **Ministero del turismo** ha previsto nel Regolamento in materia di lavoro agile un apposito modello di scheda di monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile, avente la finalità di riscontrare la rendicontazione dell'attività svolta.

Nel **Ministero dell'istruzione e del merito**, viene svolta un'attività di monitoraggio del lavoro agile che rileva separatamente donne e uomini.

Nel **Ministero della ricerca e dell'università** da un'indagine avviata nell'ultimo trimestre del 2024, relativa allo svolgimento delle attività di lavoro agile, è emerso su un totale di 169 unità di personale che hanno risposto al questionario somministrato, che tale modalità di lavoro riscuote un indice generale di gradimento pari al 90 per cento; Dall'indagine è stato rilevato che più dell'80 per cento dei dipendenti ha affermato che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile ha inciso positivamente sul miglioramento dell'equilibrio vita professionale e privata e sul miglioramento del benessere organizzativo; inoltre, il personale ha dichiarato che continuerà ad usufruire della possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile. Più del 70 per cento dei dipendenti ha ritenuto che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile ha creato un maggior senso di responsabilità e rispetto del raggiungimento degli obiettivi lavorativi prefissati; ha migliorato le proprie capacità organizzative, conseguendo un maggior grado di soddisfazione nell'organizzazione del lavoro; ha influito positivamente sulla produttività; ha determinato un concreto miglioramento anche della qualità del lavoro; ha permesso di acquisire maggiore padronanza e capacità di utilizzo dei principali strumenti lavorativi a distanza utilizzati nello svolgimento delle mansioni quotidiane. Infine, circa il 66 per cento dei dipendenti ha affermato che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile ha influito positivamente sulle modalità di collaborazione e interazione con i colleghi e con i superiori.

Il **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica**, nel 2024 ha raccolto informazioni, ex post, a livello di struttura, relative allo *smart working* svolto dal personale. L'impatto sul lavoro e la produttività sono risultati mediamente positivi in quanto sono emerse buone prassi, quali per

³⁷⁵ L'analisi si è sviluppata su quattro principali obiettivi: comprendere le modalità di applicazione dello *smart working*; monitorare il livello di benessere, engagement e approccio con quest'ultimo; comprendere le criticità nella sua applicazione; stimarne l'impatto ambientale. La suddetta rilevazione, fondamentale per valutare in quale misura l'amministrazione stia favorendo il lavoro agile tra i lavoratori e quanto questi ultimi ne siano soddisfatti, ha rappresentato un importante strumento per ottenere un quadro aggiornato sull'utilizzo del lavoro agile da parte del personale. I risultati del monitoraggio costituiranno una base di partenza per valutare le strategie adottate dall'amministrazione in materia di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, gli strumenti gestionali e contrattuali introdotti e, in generale, i punti di forza e le criticità nell'implementazione dell'istituto del lavoro agile. L'amministrazione si impegna a realizzare questa tipologia di indagini per poter effettuare valutazioni di benchmarking nel tempo ed un'analisi delle tendenze.

esempio l'articolazione sull'intera settimana lavorativa delle prestazioni lavorative a distanza e l'approccio, da parte di alcune strutture, alla rotazione di alcune postazioni lavorative.

Per il **Ministero della giustizia** il **Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi** riferisce che viene effettuato un monitoraggio mensile del lavoro agile e che il dato si riferisce al numero dei dipendenti e alle giornate usufruite in tale modalità, con distinzione del genere. Gli uffici rispondenti, sia centrali sia sul territorio, sono circa l'88 per cento del totale. Il **Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità** nel 2024 ha proseguito l'attività di monitoraggio del lavoro agile attivato dal Dipartimento della Funzione pubblica rendendo tale attività strutturale e mensile, anche con riferimento al genere. Nel medesimo monitoraggio sono stati richiesti altri dati riferiti ai lavoratori fragili, alla durata prevalente degli accordi e ai recessi da essi, alla fruizione di permessi a vario titolo nelle giornate di lavoro agile.

Nell'ambito del **Ministero dell'interno**³⁷⁶, nel **Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie**, al termine dell'anno 2024 è stato somministrato ai lavoratori un questionario, finalizzato a valutare l'esperienza di lavoro agile dal punto di vista dell'ufficio del fruitore. Il suddetto questionario è stato somministrato una sola volta ed è emerso un generale livello di moderata soddisfazione.

Nell'ambito del **Ministero della difesa**³⁷⁷, la Direzione generale per il personale civile con una circolare³⁷⁸ ha avviato anche nell'anno 2024 un'attività di monitoraggio mensile sulla piattaforma Infociv al fine di rilevare il numero di lavoratori e le giornate di lavoro agile fruiti. Inoltre, è stato somministrato un questionario di rilevazione dell'impatto e degli effetti sulla prestazione lavorativa della modalità di svolgimento del lavoro in modalità agile. Anche lo **Stato maggiore dell'aeronautica militare** ha effettuato un monitoraggio *ex-post* volto a verificare l'impatto dell'introduzione del lavoro agile relativamente all'operatività e alla funzionalità delle strutture organizzative e a comprendere i benefici scaturiti dall'introduzione del lavoro agile, nonché evidenziare le eventuali criticità dovute all'organizzazione del lavoro in tale modalità.

Il **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti** riferisce che è stata svolta un'attività di monitoraggio, ha riguardato gli uffici e viene effettuata a cadenza annuale.

Il **Ministero delle imprese e del made in Italy**, nel questionario somministrato non ha comunicato alcuna informazione relativa al monitoraggio; il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha riferito di non svolgere attività di monitoraggio e valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere e il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** ha comunicato che il monitoraggio avviene mediante la predisposizione di un *report* annuale.

³⁷⁶ Il Dipartimento dei Vigili del fuoco non ha comunicato alcun dato. Presumibilmente tale modalità di lavoro non è applicabile ai Vigili del fuoco. Il Dipartimento della pubblica sicurezza applica, invece, la normativa nazionale declinata in circolari ministeriali e dipartimentali.

³⁷⁷ La Direzione generale per il personale militare ha comunicato che, in linea generale e se non in casi eccezionali, il personale militare non fruisce di lavoro agile. Anche per l'Arma dei carabinieri non è prevista l'applicazione del lavoro agile. Nello Stato maggiore dell'aeronautica il lavoro agile è applicato solo al personale civile.

³⁷⁸ Circolare M_D A0582CC REG2024 0015325 19-02-2024.

Tavola 2.2.3.1 Dimensione dell'utenza del lavoro agile - Anni 2022-2024.

SP	CdR	2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.309	888	1.389	896	1.570	976
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	5.202	4.076	4.932	3.764	5.088	3.977
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	691	749	599	649	698	761
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	545	301	505	228	560	192
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	3.997	1.285	5.540	1.712	6.725	2.232
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	437	186	468	191	560	257
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	2.172	1.088	3.765	2.218	1.695	1.381
08	MINISTERO DELL'INTERNO	4.412	1.925	4.303	1.889	4.077	1.988
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	415	341	314	252	324	243
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI			1.140	930	1.241	1.046
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	66	118	146	88	183	116
12	MINISTERO DELLA DIFESA	3.251	8.277	2.785	3.814	4.393	3.013
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E RURALE	502	553	460	433	444	418
14	MINISTERO DELLA CULTURA	3.265	1.635	3.181	1.474	3.565	1.724
15	MINISTERO DELLA SALUTE	580	281	941	548	986	535
16	MINISTERO DEL TURISMO	29	21	38	28	19	14

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.3.2 Istanze lavoro agile da parte del personale per amministrazione - Anno 2024.

CdR	Sesso	Personale Dirigenziale: Numero di accordi perfezionati/sottoscritti	Personale delle Aree: numero di accordi perfezionati/sottoscritti	Età media del personale che ha perfezionato/sottoscritto l'accordo	Percentuale di accordi perfezionati/sottoscritti motivati da esigenze di conciliazione vita- lavoro	Percentuale di accordi perfezionati/sottoscritti motivati dalla difficoltà di spostamento	Personale Dirigenziale: numero di giornate complessivamente fruite	Personale delle Aree: numero di giornate complessivamente fruite	Numero massimo di accordi accoglibili
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Donne	102	1.646	53	N.D.	N.D.	6.184	99.792	100% del personale adibito ad attività smartabili
	Uomini	81	1.039	52	N.D.	N.D.	4.419	56.686	
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	Donne	*	4.125	53	N.D.	N.D.	10.490	335.578	Non previsto
	Uomini	*	3.200	52	N.D.	N.D.	10.085	245.001	
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	Donne	-	440	49			-	32.868	
	Uomini	-	335	49			-	24.790	
MEF - GUARDIA DI FINANZA	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	Donne	6	698	52			80	5.887	
	Uomini	9	761	54			119	6.418	
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Donne	16	512	N.D.	N.D.	N.D.	691	41.370	N.D.
	Uomini	10	221	N.D.	N.D.	N.D.	150	17.283	N.D.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	Donne	-	38	48	100%	0%	-	688	nessun limite
	Uomini	-	27	43	100%	50%	-	632	nessun limite
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	Donne		N.D.						
	Uomini		N.D.						
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	Donne	1	N.D.					287.812	
	Uomini	1	N.D.					95.289	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	Donne	1	181				1	5.603	
	Uomini	1	135				2	4.052	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	Donne	-	1064	N.D.					
	Uomini		193	N.D.				56.209	
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Donne	7	553	47	N.D.	N.D.	960	44.976	
	Uomini	11	246	44	N.D.	N.D.	624	19.824	
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	Donne	86	1.225	47,55	74%	26%	1.915	69.300	100%
	Uomini	52	874	47,24	74%	26%	1.039	49.960	100%
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	Donne	4.049		N.D.	N.D.	N.D.			
	Uomini	1.974		N.D.	N.D.	N.D.	171.108		
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	Donne	34	305	50	0%	0%	700	18.881	Secondo l'organico
	Uomini	36	224	50	0%	0%	449	15.005	Secondo l'organico
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	Donne	N.D.	1.241	55	N.D.	N.D.	N.D.	129.064	N.D.
	Uomini	N.D.	1.046	55	N.D.	N.D.	N.D.	108.784	N.D.
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	Donne	12	171	49	85,80%	14,20%	411	9.035	100%
	Uomini	19	97	48	76,73%	23,27%	336	6.166	100%
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	Donne	-	-	0	0%	0%	-	-	0
	Uomini	-	-	0	0%	0%	-	-	0
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	Donne	-	95	50	N/D	N/D	-	5.551	146
	Uomini	-	72	51	N/D	N/D	-	4.215	128
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	Donne	9	2.513	51-60	100%	N.D.	227	12.556	NO
	Uomini	8	4.132	51-60	100%	N.D.	491	20.219	NO
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	Donne	NO	158	44	80%	20%		10.188	332
	Uomini	NO	419	54	70%	30%		20.162	646
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	Donne	-	-	0	0%	0%	-	-	-
	Uomini	-	-	0	0%	0%	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	Donne	-	-	0	0%	0%	-	-	-
	Uomini	-	-	0	0%	0%	-	-	-
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Donne	17	438	53	N.D.	N.D.	295	25.801	
	Uomini	17	421	54	N.D.	N.D.	470	24.944	
MINISTERO DELLA CULTURA	Donne	28	3.565	52			492	175.559	
	Uomini	17	1.724	53			186	77.084	
MINISTERO DELLA SALUTE	Donne	242	744	50,89			16.047	52.141	
	Uomini	135	400	50,83			8.059	27.144	
MINISTERO DEL TURISMO	Donne	-	19					1.070	
	Uomini	-	14					665	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.3.3 Lavoro agile anno 2024 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	"Il lavoro agile riveste un ruolo fondamentale nell'organizzazione del lavoro e nel processo di produttività della Presidenza del Consiglio dei ministri. In base alla vigente policy interna il personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri può, su base volontaria, prestare l'attività lavorativa in modalità agile fino a un massimo di due giorni a settimana, previa sottoscrizione di un accordo tra il dipendente e il dirigente responsabile che definisce i contenuti e le modalità attuative dello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in coerenza con le esigenze organizzative e operative della struttura di appartenenza. Nell'accordo di lavoro agile sono definiti alcuni elementi essenziali, quali la durata dell'accordo (massimo sei mesi, eventualmente rinnovabili a seguito valutazione positiva), le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa (un giorno a settimana, due giorni a settimana o specifiche giornate nel rispetto del limite settimanale dei due giorni), le fasce orarie di contattabilità (minimo tre ore al giorno nel rispetto del diritto alla disconnessione) e le attività che dovranno essere realizzate nelle giornate di lavoro agile, corredate dei risultati attesi e da opportuni indicatori di misurazione. Il dipendente è tenuto a rendicontare le attività prestate con cadenza settimanale mediante apposito modulo di Timesheet residente su applicativo informatico di rilevazione delle presenze e a redigere, alla scadenza dell'accordo, una scheda di monitoraggio con i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati da trasmettere al dirigente responsabile per la valutazione finale e utile anche ai fini del rinnovo dell'accordo. A decorrere dal 1° gennaio 2022, tutta la procedura per la definizione, sottoscrizione e gestione degli accordi (comprese revisioni, rinnovi, recesso e valutazione finale) è full digital. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente utilizza la dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione e si impegna a rispettare le indicazioni contenute nelle informative sui rischi generali e specifici in materia di salute e in quelle sulla sicurezza informatica. Nel 2023, in particolare, l'Amministrazione si è impegnata nel realizzare: - sviluppo e rafforzamento delle condizioni abilitanti il lavoro agile, in particolare quelle connesse alle competenze digitali e trasversali del personale (tra cui il Progetto Syllabus promosso dal Dipartimento della funzione pubblica); - perfezionamento delle attività di dematerializzazione e digitalizzazione dell'intero processo di gestione del lavoro agile con conseguente semplificazione degli aspetti operativi per l'accesso al lavoro agile e per la gestione degli accordi individuali; Con riferimento al buono pasto, si rappresenta che la vigente policy prevede l'attribuzione del ticket al personale che presta l'attività lavorativa in modalità agile. □ Con riferimento alla formazione specifica in materia di lavoro agile, il dipendente che intende fruire del lavoro agile deve dichiarare, in sede di presentazione dell'accordo, di aver frequentato un corso specifico in materia. A tale scopo, nell'ambito dell'applicativo è stato reso disponibile un corso dedicato, fruibile da remoto, la cui visione, ove il dipendente non abbia mai frequentato un corso in materia di lavoro agile, è condizione necessaria per la trasmissione dell'accordo al superiore gerarchico. Inoltre, per il potenziamento delle competenze informatiche e digitali, la PCM ha aderito al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la PA", realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica, volto a consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei propri dipendenti (non specialisti IT). Nel 2023, la Presidenza ha partecipato al "Syllabus. Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" una versione ampliata della precedente piattaforma attivata nel 2022. Quest'ultima, oltre ad aver introdotto innovazioni di natura tecnologica, ha consentito la formazione del personale pubblico su diversi ambiti tematici, comprendenti, tra gli altri, i temi della sostenibilità ambientale ed efficientamento energetico, della cybersecurity e delle soft skills. La prosecuzione delle attività formative dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri anche sui temi sopra indicati ha consentito di migliorare in maniera diffusa le competenze per "comprendere" ed "agire" nei contesti di transizione delle amministrazioni pubbliche. □ Nel corso del 2023, è stato inoltre avviato e concluso con successo un obiettivo strategico comune e trasversale denominato "Avvio del processo di semplificazione e riduzione degli adempimenti attraverso la migrazione in cloud dell'archivio documenti e la digitalizzazione dei flussi decisionali di approvazione e di firma interni alle Strutture e/o interdipartimentali attraverso l'utilizzo dello strumento di collaborazione e gestione documentale messo a disposizione dalla PCM". La realizzazione dell'obiettivo ha contribuito significativamente all'accrescimento delle condizioni abilitanti il lavoro agile, in particolare a quelle riferite al possesso di competenze digitali del personale e alla remotizzazione dei processi lavorativi. L'obiettivo ha previsto, in una prima fase, la migrazione delle cartelle condivise residenti su server in ambiente cloud. L'ambiente SharePoint sto ha sostituito integralmente le funzioni preesistenti di accesso e condivisione dei documenti presenti su File Server. Grazie alla migrazione, è stato possibile, in tutta sicurezza, archiviare, collaborare e accedere a qualsiasi documento già presente su File Server con il vantaggio di poter accedere da qualsiasi dispositivo collegato al sito e di poter collaborare "in tempo reale" sugli stessi documenti con tutto il personale che possiede i permessi di accesso in scrittura e lettura. Ciascuna struttura della Presidenza ha poi individuato uno o più flussi documentali da gestire esclusivamente, in ambiente cloud, dalla creazione di un documento fino alla firma da parte del Capo Dipartimento/Capo Ufficio/Coordiatore Servizio e alla successiva eventuale trasmissione al sistema di protocollo documentale.
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	Nel corso del 2024 il Servizio politiche formative del DIP ha promosso il percorso formativo di certificazione ICDL Full Standard per fornire ai lavoratori le competenze informatiche di base necessarie per operare in modo efficace nell'era digitale, erogando, in modalità e-learning (asincrona), ha richiesto n. 34 ore di attività formative, (materiale didattico e video-lezioni) fruibili in autonomia in qualsiasi momento del periodo indicato, tramite la Piattaforma Ufficiale dell'AICA) articolate in 7 moduli. I moduli, accessibili esclusivamente in modalità consequenziale (uno alla volta) per favorire un apprendimento progressivo e consolidato, hanno permesso ai partecipanti di acquisire gradualmente le competenze richieste dalla certificazione ICDL.
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	La Piattaforma AICA prevede un test iniziale (assessment) e un test di valutazione finale (che dovrà riportare un livello di superamento pari o superiore al 75%), al fine di verificare il corretto apprendimento di ogni modulo. Solo successivamente, ogni partecipante potrà sostenere l'esame per ogni singolo modulo per ottenere la certificazione "Patente europea del computer ICDL Full Standard" al superamento di tutti i n.7 moduli di esame.
MEF - GUARDIA DI FINANZA	La disciplina del "lavoro agile" in linea generale non trova diretta applicazione nei confronti delle Forze Armate e di Polizia dal momento che il personale del Comparto Sicurezza-Difesa è sottoposto al regime di diritto pubblico ex art. 3 del D.Lgs. 165/2001. Il rapporto di pubblico impiego, in particolare, è oggetto di riserva di legge prevista dall'art. 2 della L. n. 216/1992 ed è disciplinato secondo le procedure di cui al D.Lgs. n. 195/1995.
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito al personale non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del Titolo I del presente regolamento. 2. La prestazione può essere eseguita in modalità agile qualora sussistano le seguenti condizioni generali: a) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività lavorative che non necessitano di una costante presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro; b) la prestazione di lavoro agile è eseguita dal dipendente presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con gli Uffici amministrativi del MIMIT, dando attuazione ai principi di autonomia e responsabilizzazione, fermo restando le norme in tema di lavoro subordinato; c) è possibile monitorare e valutare, secondo le singole linee di attività predefinite nell'accordo di lavoro agile, i risultati conseguiti dal dipendente; d) l'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro è espletata dal dipendente avvalendosi della dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione in comodato d'uso, da utilizzare esclusivamente per motivi inerenti al lavoro; e) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il Dipendente è assegnato e, nel contempo, garantisce l'invarianza dei servizi resi all'utenza. L'accesso a tale modalità lavorativa non è consentito al personale impegnato esclusivamente in attività che richiedano una presenza continuativa presso la sede di servizio ovvero che prevedano un costante rapporto in presenza con l'utenza, ferma restando la complessiva valutazione delle esigenze organizzative e funzionali delle singole Strutture amministrative, tenuto conto altresì delle risorse a disposizione. Sono esclusi, inoltre, i lavoratori in turno e quelli che svolgono un'attività che richiede l'utilizzo costante di strumentazione non remotizzabile.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Il lavoro agile quale forma di lavoro a distanza è stato disciplinato per l'annualità 2024 con D.D.G. n. 311 del 30-05-2024. E' stata prevista la possibilità di usufruire di un massimo di 8 giorni al mese, non frazionabili a ore, secondo un calendario da concordare almeno mensilmente con il dirigente, tale da assicurare la prevalenza della presenza in sede. Il personale che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 18, comma 3-bis, della L. 81/2017 può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 9 giorni. Per la restante disciplina si rinvia al D.D.G. citato e pubblicato sulla intranet ministeriale. Nel corso dell'annualità di riferimento, il Ministero ha aderito all'offerta formativa erogata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), e in particolare ai corsi di seguito elencati. - "Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli" - Totale ore di formazione per edizione: 18 ore - Totale ore di formazione erogata: 54 ore - Personale formato: n. 2 dipendenti Area III - 1 dirigente - "Il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico: quadro normativo e modelli partecipativi" - Totale ore di formazione per edizione: 12 ore - 18 ore Totale ore di formazione erogata: 48 ore - 18 ore: 66 ore - Personale formato: n. 5 dipendenti Area III Inoltre, sono stati realizzati i seguenti corsi di formazione in materia di sicurezza: - "Corso sicurezza - Formazione addetti primo soccorso" Totale ore di formazione per edizione: 12 ore Totale ore di formazione erogata: 552 ore Personale formato: n. 46 dipendenti - "Corso sicurezza - Formazione dirigenti" Totale ore di formazione per edizione: 16 ore Totale ore di formazione erogata: 80 ore Personale formato: n. 6 dipendenti - "Corso sicurezza - Formazione lavoratori rischio medio" Totale ore di formazione per edizione: 12 ore Totale ore di formazione erogata: 2748 ore Personale formato: n. 229 dipendenti - "Corso sicurezza - Aggiornamento lavoratori" Totale ore di formazione per edizione: 6 ore Totale ore di formazione erogata: 288 ore Personale formato: n. 48 dipendenti - "Corso sicurezza - Aggiornamento primo soccorso" Totale ore di formazione per edizione: 9 ore Totale ore di formazione erogata: 18 ore Personale formato: n. 2 dipendenti - "Corso sicurezza - Corso BLS2" Totale ore di formazione per edizione: 5 ore Totale ore di formazione erogata: 50 ore Personale formato: n. 10 dipendenti - "Corso sicurezza - Aggiornamento addetti alla lotta anti incendio - rischio medio" Totale ore di formazione per edizione: 5 ore Totale ore di formazione erogata: 40 ore Personale formato: n. 5 dipendenti - "Corso sicurezza - Formazione anti incendio" Totale ore di formazione per edizione: 8 ore Totale ore di formazione erogata: 64 ore Personale formato: n. 8 dipendenti - "Corso sicurezza - Formazione lavoratori anti incendio rischio alto" Totale ore di formazione per edizione: 16 ore Totale ore di formazione erogata: 224 ore Personale formato: n. 14 dipendenti - "Corso sicurezza - Corso RLS" Totale ore di formazione per edizione: 32 ore Totale ore di formazione erogata: 64 ore Personale formato: n. 2 dipendenti

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.3.3 Lavoro agile anno 2024 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	-Servizio gestione risorse umane: 1) D.M. 149 del 22 agosto 2022 del Ministero del Lavoro; 2) PDG del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria del personale e dei servizi – prot. DOG n. 112145 U del 29/04/2022 - che disciplina il lavoro agile a far data dal 02/05/2022; 3) Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro della PA sen. Paolo Zangrillo – prot. GAB 54 E del 02/01/2024; 4) CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27/01/2025. - Ispettorato generale: dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie. - UDM FNRR: La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge utilizzando la dotazione informatica utile all'accesso da remoto, già in possesso di ciascun dipendente (pc portatile, CNS, lettore smart card e alcuni con router wi-fi completo di sim card dati). Sono state concordate fasce orarie di reperibilità e di inoperabilità.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	Le modalità di attuazione sono state esplicitate: 1) nella circolare m_dg.DOG 112092.U del 29.04.2022 che disciplina l'accesso al lavoro agile ordinario, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore, nonché le strumentazioni tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa; 2) nella circolare prot. m_dg.DOG 119767.U del 10.05.2022 in materia di comunicazioni obbligatorie ex art. 23 legge 22.05.2017, n. 81. non ci sono particolari indicazioni.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	Le modalità di attuazione sono state esplicitate: 1) nella circolare m_dg.DOG 112092.U del 29.04.2022 che disciplina l'accesso al lavoro agile ordinario, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore, nonché le strumentazioni tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa; 2) nella circolare prot. m_dg.DOG 119767.U del 10.05.2022 in materia di comunicazioni obbligatorie ex art. 23 legge 22.05.2017, n. 81. non ci sono particolari indicazioni
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	PDG 16 dicembre 2024 concernente l'adozione del Piano di Lavoro Agile ordinario del personale appartenente alle aree del comparto funzioni centrali del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, inserito nel PIAO 2025 – 2027 del Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria, approvato con DM 25 gennaio 2025
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	Con la sottoscrizione, in data 9 maggio 2022, del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2029_2021, l'Istituto del lavoro agile, previsto per l'apparato pubblico dalla legge n. 81/2017, trova una sua prima regolamentazione ad opera della fonte contrattuale artt.36-40, che che disciplinano i principi generali per la corretta applicazione di una tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, i presupposti per l'accesso, le caratteristiche dell'accordo e la modalità di articolazione della prestazione. Le modalità di attuazione sono state definite dal POLA, rinnovato di anno in anno, quale sezione del PIAO redatto quale documento unitario del Ministero della Giustizia. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo nel contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza. L'organizzazione del lavoro agile deve prevedere: 1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 4. l'aumento di produttività del lavoro e il miglioramento della qualità del lavoro, questi ultimi principalmente per le attività di back office e in generale per le funzioni di supporto, con particolare riferimento alle attività amministrative contabili. Infatti, l'impatto del lavoro agile sulle attività che esplicano la "mission" del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è molto relativo in ragione della tipologia di servizi erogati all'utenza (soggetti destinatari di procedimenti penali) che necessita della presenza fisica dell'operatore (vedasi in particolare i servizi residenziali minorili e i servizi sociali rivolti a minorenni e adulti, nei quali è impegnata la grande maggioranza del personale DGM/C, con particolare riferimento ai profili di funzionario di servizio sociale, funzionario di professionalità pedagogica). Il dipendente ammesso al lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro secondo un calendario da concordare preventivamente con l'Ufficio di appartenenza. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario, salvo il rispetto delle fasce orarie di contattabilità e di inoperabilità. Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio. Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte, a cadenza settimanale o mensile, secondo le disposizioni del responsabile dell'ufficio, che devono essere indicate nell'accordo individuale. Il responsabile dell'ufficio organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto in modo da garantire la piena funzionalità del servizio all'utenza. A tal fine, il lavoro agile è, di regola, programmato mediante rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, garantendo la prevalenza dell'attività svolta in presenza su base settimanale o mensile. Ove ricorrano particolari esigenze organizzative, il responsabile dell'ufficio potrà, nell'ambito della propria autonomia, modulare l'accesso al lavoro agile dei dipendenti, anche superando il limite della prevalenza dell'attività svolta in presenza, dandone adeguata e specifica motivazione nell'accordo individuale. L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato e comunicato al richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta. L'Amministrazione, fermi restando i diritti sanciti da specifiche normative, nell'accesso al lavoro agile, tiene in debita considerazione la situazione dei dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. Non essendo stata rinnovata la normativa di maggior tutela per i lavoratori riconosciuti fragili il lavoro agile viene applicato tramite sottoscrizione dell'accordo, tenendo conto di eventuali necessità individuali poste a tutela di questa categoria di lavoratori, con particolare riferimento al requisito della prevalenza del lavoro in presenza.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	L'accesso al lavoro agile avviene tramite la sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e il Capo dell'Ufficio I della Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione, preceduta dalla presentazione di un modulo di istanza per lo svolgimento di attività di lavoro in modalità agile, nonché di un modulo di autorizzazione da parte del Capo Struttura, che definisce altresì gli obiettivi, le modalità e i criteri di misurazione della prestazione lavorativa. L'accordo individuale successivamente sottoscritto regola i principali aspetti e criteri della resa della prestazione lavorativa a distanza. Con riferimento alle attività formative riguardanti il lavoro agile, esse mirano ad aumentare le conoscenze dei dipendenti rispetto agli strumenti informatici, al fine sia di aumentarne la produttività, sia di ridurre i rischi legati all'uso di questi ultimi per la salute della persona e per la sicurezza informatica dell'Amministrazione. Ciò avviene in primis attraverso il programma "Competenze digitali per la PA" della piattaforma "Syllabus" del Dipartimento di Funzione Pubblica, dalla durata di circa 16 ore, la cui fruizione è obbligatoria per chi sottoscrive un accordo di lavoro agile. Inoltre, tutto il personale dell'Amministrazione è tenuto a seguire un percorso specifico di 10 ore sulla sicurezza dei dispositivi e delle comunicazioni informatiche, sviluppato in collaborazione con l'Agenzia per la Cybersecurity Nazionale. Relativamente alla cybersecurity, tra il settembre 2023 e il novembre 2024, il personale ha potuto anche partecipare al corso online "Human Firewall", finanziato su fondi FNRR, per aumentare il grado di consapevolezza sulle minacce cyber. Infine, il personale segue corsi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/08. Per l'accesso remoto agli applicativi e servizi informatici ministeriali, l'Amministrazione ha adottato la soluzione "Broadcom VMware Workspace One – WS1", sistema per la gestione unificata e integrata degli "endpoint" (PC desktop, laptop, smartphone, tablet) e delle connessioni remote agli applicativi ministeriali, caratterizzata da tecnologia di protezione avanzata dei dati. A tal fine sono stati distribuiti ai dipendenti in servizio presso l'Amministrazione Centrale circa 1305 laptop di servizio configurati con la soluzione WS1. Circa 25 laptop sono specificamente configurati in VPN per il personale informatico, avendo quest'ultimo necessità di un accesso da remoto differente rispetto a quelle della maggior parte dei dipendenti MAECI.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MÉRITO	Sul piano organizzativo, per semplificare sia la modalità di lavoro agile sia la formazione a distanza, il Ministero ha sempre messo a disposizione dispositivi, software, servizi dedicati e processi formativi strutturati in ambito telematico ed informatico, facendo ampio ricorso alle reti di comunicazione e piattaforme tecnologiche, garantendo l'equilibrio tra trasparenza e privacy nonché l'efficienza e dell'azione amministrativa. Il ricorso al lavoro agile è valutato dal dirigente della struttura tenendo conto degli obiettivi di buon andamento e di produttività dell'ufficio medesimo. L'accordo può prevedere fino ad un massimo di due giornate di lavoro in modalità agile per ciascuna settimana fino ad un massimo di otto giornate mensili, che il dirigente può distribuire secondo le esigenze organizzative di servizio per tutta la durata dell'accordo. L'accordo individuale può, altresì, derogare al limite delle due giornate per i lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni personali e familiari. Per l'anno 2024 nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è stata svolta in modalità agile non si è erogato il buono pasto.

(segue) Tavola 2.2.3.3 Lavoro agile anno 2024 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	a) Per quanto attiene allo svolgimento di attività formative funzionali al lavoro agile, sono stati resi disponibili ai dipendenti dell'amministrazione civile dell'Interno, ai fini della relativa fruizione, tutti i corsi in materia di lavoro agile, già previsti nel catalogo dei corsi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro. Non si dispone del dato numerico delle ore di formazione fruita dal singolo lavoratore, in quanto il dato suddetto è detenuto dalla SNA. Inoltre, in data 23 settembre 2024, l'Amministrazione ha svolto una sessione di formazione specifica in aula sul tema "L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione: inquadramento giuridico dell'istituto. Finalità, obiettivi, opportunità. Differenze con il lavoro da remoto e il co-working". La predetta sessione di formazione specifica ha avuto una durata di 3 ore, per ciascun partecipante. b) Sono state fornite ai lavoratori le scrivanie virtuali per l'effettuazione delle connessioni da remoto; c) Non è stata prevista la fornitura di strumentazioni informatiche ad hoc ai singoli lavoratori; d) Non è stato riconosciuto alcun buono pasto per le prestazioni lavorative, effettuate al di fuori della sede di servizio, mediante l'impiego del lavoro agile.
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO	non risulta trasmesso alcun dato
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	non risulta trasmesso alcun dato
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	E' stato adottato il Regolamento interno sul Lavoro a distanza, Prot. 1363 del 24/10/2023, dove, oltre a dare applicazione alle previsioni introdotte dal CCNL 2019/2021, l'Amministrazione ha disciplinato il proprio modello organizzativo di lavoro a distanza. Il regolamento in parola ha previsto: 1. lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di 24 giorni a trimestre, nel rispetto del principio di maggior presenza in sede; 2. adesione allo smart working su base volontaria, senza limiti minimi o massimi di dipendenti che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, come verificabile dalle previsioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e senza la necessità di individuare priorità di accesso in relazione a particolari esigenze dei dipendenti; 3. le condizionalità essenziali, come la sottoscrizione di accordi individuali, a tempo determinato o indeterminato, l'attenzione alla sicurezza informatica, anche ai fini della tutela della privacy dei dati trattati; 4. modalità e tempi di esecuzione della prestazione; 5. fasce di contattabilità da un minimo di 4 ore ad un massimo pari all'orario di lavoro giornaliero. Attività formative funzionali al lavoro agile: Sì, n. 11 ore di formazione pro capite nell'ambito del corso sul lavoro agile, ricompreso nella Convenzione per lo Sviluppo professionale del personale del MASE, sottoscritta nel 2022 con la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Convenzione ha previsto due edizioni del corso sul lavoro agile, entrambe svolte nel 2023, per n. 2 classi virtuali con capienza di n. 250 iscritti ciascuna. Interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto. Sì. Dazione di strumentazioni informatiche ad hoc: Sì. Riconoscimento del buono pasto: No.
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	E' possibile accedere al lavoro agile in presenza di tutte le seguenti circostanze: a) possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente b) possibilità che le stesse possano essere svolte sulla base della necessaria autonomia e comunque nell'ambito di indirizzi posti dal Dirigente ed al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati c) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività effettivamente svolte rispetto agli obiettivi programmati. E' necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale tra dipendente e Dirigente che deve ricomprendere elementi essenziali quali la durata, le attività lavorative da espletare, gli obiettivi da raggiungere, l'indicazione delle giornate di lavoro da effettuare in sede e di quelle da svolgere a distanza, l'individuazione delle fasce di contattabilità e le relative modalità (mail, telefono cellulare, telefono fisso), i tempi di riposo, eventuali ipotesi e modalità di recesso, gli obblighi del lavoratore in ordine alla sicurezza delle informazioni gestite, le modalità ed i tempi dell'attività di monitoraggio sul lavoro svolto. E' stato regolamentato con specifico decreto ed è stato introdotto il lavoro agile per il personale e dirigenziale.
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	NO
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	Istituto non applicabile all'Arma dei Carabinieri
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	- Sottoscrizione di accordi di lavoro agile a tempo determinato di due giorni a settimana; - possibilità di sottoscrivere accordi con più di due giorni a settimana per un tempo limitato in caso di particolari situazioni di carattere personale; - dotazione di strumentazione informatica ad hoc; - possibilità di configurazione di postazioni proprie;
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	Nel 2024 le attività formative attività formative funzionali al lavoro agile sono state: Corso SNA "Il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico": 2 dirigenti (1 uomo e 1 donna) 20 funzionari (3 uomini e 17 donne) 1 dirigente + 4 funzionari = 18 ore pro capite 1 dirigente + 16 funzionari = 12 ore pro capite Corso SNA "Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli": 4 dirigenti (1 uomo e 3 donne) 16 funzionari (6 uomini e 10 donne) 18 ore pro capite Corso SYLLABUS "Conoscere il lavoro agile e la sua importanza": percorso concluso da 799 utenti di cui 316 donne e 483 uomini 5 ore pro capite Nel 2024 al fine di dare completa attuazione alle disposizioni in tema di lavoro agile fornite dal DFP a seguito dell'eliminazione della figura del cd. "lavoratore fragile" sono state adottate due Circolari: 1) Prot. M_D A0582CC REG2024 0002096 del 11-01-2024; 2) Prot. M_D A0582CC REG2024 0048850 del 07-06-2024. Con le suddette Circolari si riconosce la possibilità di fruire di giornate di lavoro agile anche in deroga al criterio della prevalenza del lavoro in presenza a chi versa in gravi e documentate situazioni di salute personali/familiari. Al fine di valutare l'impatto e gli effetti sull'attività lavorativa di tale modalità organizzativa è stato somministrato un questionario ai 26 Enti Centrali. Tale monitoraggio ha integrato il monitoraggio quantitativo sul lavoro agile iniziato nel 2023 e proseguito nell'anno 2024. In base ai dati acquisiti attraverso la somministrazione del questionario rivolto ai Datori di Lavoro, le risposte maggiormente significative hanno evidenziato: un soddisfacente (48%) livello di gradimento per il modello, una contrarietà (74%) alla prevalenza della modalità in lavoro agile rispetto a quella in presenza, una durata prevalente (69%) tra 6 mesi ed un anno degli accordi individuali sottoscritti dai dipendenti dell'Amministrazione. Nel corso dell'anno 2024, solo il 6% dei dipendenti che hanno stipulato accordi di lavoro agile ha manifestato la volontà di recedere. L'attività di monitoraggio del personale in lavoro agile è stata utilizzata dall'80% dei datori di lavoro ed è stata effettuata in prevalenza (n.323 risposte) mediante confronto verbale (telefono, videochiamate) tra dipendente e dirigente. Tra i problemi attuativi, sia di tipo tecnico che funzionale, riscontrati si segnalano un maggior isolamento dei dipendenti rispetto alle dinamiche dell'ufficio (n.303 risposte), un maggiore sforzo di programmazione e di coordinamento dei dirigenti (n.285 risposte) ed una carenza di strumentazione informatica (n.150 risposte). Tra i benefici scaturiti dall'attuazione del lavoro agile si evidenziano una migliore gestione del tempo dei lavoratori (n.480 risposte), una riduzione delle spese extra (benzina, parcheggio, trasporti) per i dipendenti (n.411 risposte) ed un maggior benessere organizzativo in termini di riduzione dello stress lavorativo (n.332 risposte). Relativamente al 2024 la programmazione delle attività formative si è articolata principalmente sull'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), integrata con corsi di carattere specialistico organizzati in house da parte dell'Ufficio Formazione Specialistica e Didattica del Ministero della difesa (DIFEFORM). Nel 2024 non si è provveduto al riconoscimento del buono pasto in quanto la previsione contrattuale che dà diritto al buono pasto durante l'attività di lavoro agile è contenuta nel CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27.01.2025. Nella A.D. è in atto una forte accelerazione delle attività di trasformazione e digitalizzazione dei processi, dei procedimenti, e dei servizi, ai fini dell'erogazione al personale dei servizi in mobilità e da remoto, che prevede tra le principali iniziative progettuali e di riorganizzazione: a) realizzazione di una serie di App per la fruizione in mobilità di specifici servizi (ad esempio: Simulazione test JLT, SpikAD, ConDifesa). b) potenziamento della piattaforma CITRIX per l'accesso da remoto sicuro ai servizi digitali comuni a tutta la Difesa; c) disponibilità di ulteriori PC per supportare i lavoratori destinati al lavoro agile; d) creazione di piattaforme per l'accesso da remoto ai servizi di formazione.
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	Il lavoro agile è stato effettuato dal personale civile in attuazione delle normative nazionali post emergenza Covid 19 (emanate in materia) e delle circolari emesse dalla DG competente.
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	N/D
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	Il ricorso al lavoro agile per il personale militare è stato autorizzato, in via eccezionale, per la sola durata dell'emergenza pandemica relativa al COVID-19.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.3.3 Lavoro agile anno 2024 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Con i decreti n.655688 del 21.12.2022 e n.655899 del 21.12.2022 sono stati approvati i regolamenti interni in materia di lavoro agile per i dipendenti ed i dirigenti del MASAF. E' stato previsto un numero massimo di giorni pari a sei mensili, estensibili a otto per i lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità (lavoratori/lavoratrici con figli sino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992; genitori monoparentali con figli fino a quattordici anni di età; lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205; lavoratrici in stato di gravidanza; dipendenti con condizioni di salute, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica non già oggetto di tutela ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza; dipendenti per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 25 km. Inoltre, in ossequio a quanto stabilito nel CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, è stata prevista la fascia di inoperabilità della durata minima di 11 ore e quella di contattabilità, fissata al massimo in cinque ore da definire negli accordi individuali. Con la Circolare prot. n. 657536 del 12.12.2024, nelle more dell'adozione del nuovo Regolamento per il personale non dirigente del MASAF, fermi restando i limiti organizzativi e le esigenze istituzionali, il numero dei giorni lavorabili in modalità agile può essere esteso, previa modifica dell'accordo individuale, a massimo otto giorni mensili anche ai dipendenti che non rientrino nelle situazioni di particolare necessità di cui all'art. 3 comma 4 del vigente Regolamento n. 655888/2022. Per i dirigenti è stato previsto un giorno a settimana, per un numero massimo di quattro giornate mensili, estensibili a sei in presenza delle citate condizioni di particolare necessità. Per il 2024 non è prevista l'erogazione dei buoni pasto né, per quanto concerne il personale di comparto, la corresponsione del compenso per lavoro straordinario
MINISTERO DELLA CULTURA	L'accesso al lavoro agile può essere accordato dal datore di lavoro previa richiesta da parte del dipendente. L'organizzazione del lavoro agile è demandata, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ai singoli datori di lavoro che definiscono le modalità di gestione del personale e le modalità attuative del lavoro agile. Il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivono un accordo individuale "ad personam" – come indicato nella Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 - nell'ambito del quale si stabiliscono le condizioni, gli obiettivi e le modalità dell'espletamento della prestazione lavorativa. La prestazione in modalità agile può essere svolta dal dipendente dalla propria residenza, da altra dimora, ovvero da altro luogo. Il ricorso al lavoro agile è valutato dal "datore di lavoro", tenendo conto degli obiettivi di buon andamento e di produttività dell'ufficio medesimo e delle seguenti condizioni: - ciascun ufficio deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, eventualmente accumulato; - deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile; - la prestazione lavorativa deve essere resa da ciascun lavoratore prevalentemente in presenza; - lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile deve essere effettuato con gli strumenti tecnologici forniti dall'amministrazione, idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni; - l'utilizzo di strumentazione personale è consentito, purché il lavoratore si impegni ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione. Un ruolo fondamentale quale promotore dell'innovazione della prestazione lavorativa è svolto dalla figura dirigenziale, a tale proposito è utile sottolineare che alla dirigenza sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership, caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati. conseguiti. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL FC 2019-21 e del Protocollo d'Intesa per la regolamentazione del lavoro a distanza sono previsti 8 giorni al mese, previo accordo individuale, con riconoscimento del buono pasto. Ai dipendenti è fornita apposita dotazione informatica b) realizzazione di una rete VPN c) Dotazione di pc portatili per il personale che ne ha fatto richiesta, supporto alla configurazione delle postazioni proprie.
MINISTERO DELLA SALUTE	Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere, previo accordo individuale, la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro secondo le seguenti articolazioni, alternative tra di loro: a) per cinque giorni ogni due settimane e comunque per un massimo di tre giorni a settimana non frazionabili a ore, secondo un calendario di giorni fissi. Detta articolazione trova applicazione solo per il personale del comparto e per i dirigenti sanitari privi di incarico di struttura complessa. Per le strutture periferiche, l'articolazione di cui sopra può essere diversamente stabilita prevedendosi fino a cinque giorni ogni due settimane e, comunque, un massimo di tre giorni a settimana non frazionabili a ore, secondo un calendario di giorni anche variabili. b) fino a un massimo di 5 giorni al mese e comunque per un massimo di un giorno a settimana, non frazionabile a ore, secondo un calendario di giorni tendenzialmente fissi, che potranno però essere variati in base ad esigenze organizzative contingenti, di volta in volta, valutate dal dirigente responsabile e condivise con il dipendente interessato. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione (con le seguenti precisazioni: al personale in lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta, non spetta l'indennità di turno e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive o protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive. Nelle giornate di attività in lavoro agile, nell'anno 2024, non è stato erogato il buono pasto).
MINISTERO DEL TURISMO	Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sono contemplate dal Regolamento adottato in data 5 agosto 2022 (cfr. prot. n. 10185/22), suffragato tra l'altro da apposita informativa in materia di sicurezza e salute. In particolare, richiamiamo, art. 1(Definizioni) secondo cui tra l'altro "lavoro agile": una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato - stabilita mediante accordo tra le parti- dotata delle seguenti caratteristiche: - svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, fatte salve le fasce di contattabilità e di inoperabilità e comunque entro i limiti temporali di durata massima previsti per il lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; - utilizzo per il lavoro da remoto di dispositivi forniti dall'amministrazione, art. 9 (Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa), secondo cui: 1. Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese (tenuto anche conto dei casi di particolare e comprovata esigenza personale e familiare documentata), non frazionabili ad ore, secondo un calendario da concordare in via preventiva con l'ufficio di appartenenza, garantendo almeno tre giorni settimanali di presenza in sede. 2. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio e un pieno svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per 6 ore, in due fasce orarie, indicate nel format inerente all'accordo individuale per la prestazione lavorativa in modalità agile, fermo restando il rispetto del limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale di cui all'art. 1, co. 1, lettera a) del presente Regolamento; 3. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è sotto discrezionalità del dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro di cui all'articolo 14 e fatta salva in ogni caso l'osservanza degli obblighi di riservatezza e delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione indicati all'articolo 13 del presente regolamento, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati trattati in occasione dell'espletamento dell'attività lavorativa. 4. Nel caso d'impossibilità, per qualsiasi causa, di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, da comunicare tempestivamente all'amministrazione, il dipendente è comunque tenuto a rientrare in sede. In alternativa al rientro in sede, il dipendente dovrà giustificare l'eventuale assenza utilizzando uno tra gli istituti contrattuali previsti a tale scopo. 5. L'Amministrazione può richiamare in sede il dipendente in lavoro agile per sopravvenute esigenze di servizio, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa dell'attività in presenza e, comunque, almeno il giorno prima. Le giornate di lavoro agile non fruite a causa del rientro in servizio in sede, per chiamata dell'Amministrazione, non saranno recuperabili. 6. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma 2, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche secondo la normativa vigente. A tal fine, nell'accordo individuale deve essere indicata la fascia oraria non inferiore ad 11 ore consecutive durante la quale il dipendente ha diritto di interrompere il collegamento con gli strumenti tecnologici utilizzati per l'esecuzione della prestazione di lavoro e non può essere contattato dall'ufficio; 7. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione come disciplinata dall'articolo 39, comma 6, del CCNL 2019-2021. Generalmente la prestazione di specie viene erogata con l'ausilio del pc fornito dall'ente. Non sono state operati interventi di carattere infrastrutturale. Non è previsto il riconoscimento di buono pasto per chi effettua la prestazione lavorativa in modalità agile.

Un'ulteriore modalità di conciliazione vita-lavoro caratterizzata da una flessibilità sia nell'organizzazione che nella modalità di svolgimento del lavoro è il telelavoro³⁷⁹. I ministeri che offrono ai dipendenti la possibilità di utilizzare tale strumento sono attualmente pochi. Nel **Ministero delle imprese e del made in Italy**, possono accedere allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di telelavoro domiciliare con vincolo di tempo, i dipendenti con qualifica non dirigenziale, nella misura non superiore al 15 per cento del personale in servizio presso ciascuna direzione generale, che abbiano adeguate competenze in materia di:

1. procedura tecnica per la connessione da remoto ivi compreso l'utilizzo di piattaforme di comunicazione da remoto;
2. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
3. misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'amministrazione;
4. protezione e sicurezza dei dati personali.

L'amministrazione concorda con il dipendente il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni e dell'ergonomia della postazione di lavoro, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

Nell'ambito del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** il decreto³⁸⁰ che disciplina il telelavoro all'interno dell'amministrazione, prevede che il personale ammesso al telelavoro domiciliare svolga la prestazione lavorativa presso il proprio domicilio, che deve essere situato, di norma, nell'ambito del territorio della regione in cui è situata la sede di lavoro del lavoratore, pur sussistendo la possibilità per il datore di lavoro di consentire l'espletamento della prestazione in regione diversa. Più nello specifico, la prestazione di telelavoro domiciliare si svolge secondo un calendario da concordare almeno mensilmente con il dirigente, assicurando il rientro periodico presso la sede di lavoro. Diversi sono stati gli strumenti utilizzati per implementare il telelavoro, tra cui la remotizzazione del sistema informatico-digitale, nonché la fornitura di apposita strumentazione tecnica necessaria per la collaborazione a distanza, la quale è composta da computer portatile, *router* per connessione *internet* e possibilità di accedere all'*intranet* ministeriale tramite *virtual desktop*.

Per il **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica**, il regolamento interno del lavoro a distanza è andato a delineare anche i vari aspetti del telelavoro, così come definito dal CCNQ (Contratto Collettivo Nazionale Quadro) del 23 marzo del 2000 e, in particolare, ne ha disciplinato i criteri di individuazione delle attività telelavorabili, i destinatari, i titoli di preferenza per l'accesso, le modalità di stesura dei progetti, l'*iter* di stipula e attuazione degli accordi individuali, i requisiti di conformità secondo le norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza. Anche nel 2024 si è provveduto a confermare i progetti di telelavoro *in itinere* del personale e a predisporre l'istruttoria per l'avvio di cinque nuovi progetti per il biennio successivo.

Nell'ambito del **Ministero della cultura**, l'amministrazione autorizza il dipendente allo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare, previa richiesta e verifica dei seguenti elementi di fattibilità: a) la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie all'attivazione e manutenzione della postazione per il telelavoro domiciliare presso il domicilio indicato dal dipendente; b) riscontri in materia di sicurezza ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008, riguardo al luogo di espletamento della prestazione; c) la tutela dei dati trattati e della *privacy* del dipendente; d) la possibilità di soddisfare le esigenze connesse alla formazione del dipendente. Contestualmente al rilascio dell'autorizzazione, il lavoratore e il datore di lavoro sottoscrivono un accordo individuale che contiene i requisiti essenziali per potere svolgere tale modalità di lavoro (quali il processo o settore

³⁷⁹ Il DPR n. 70 del 1999, art. 2 (Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge n. 191 del 1998) definisce il "telelavoro" come prestazione lavorativa eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerte. Inizialmente il telelavoro è stato concepito soprattutto per venire incontro alle esigenze di lavoratori di particolari categorie, quali ad esempio i disabili. Lo smart working è invece maggiormente inteso come uno strumento di flessibilità organizzativa, con più libertà nello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ufficio, sia sul fronte degli orari sia su quello dei luoghi di lavoro.

³⁸⁰ Decreto del Direttore generale n. 311 del 30 maggio 2024.

di attività, l'indicazione del domicilio, gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività, il potere direttivo del datore di lavoro). Il telelavoratore svolge l'attività lavorativa, esclusivamente, da remoto e ha diritto all'erogazione del buono pasto, a condizione che effettui un orario di lavoro ordinario giornaliero superiore a sei ore con la relativa pausa. La postazione di telelavoro domiciliare è installata, collaudata e messa a disposizione del dipendente presso il domicilio prescelto, a cura e spese del centro di responsabilità sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il telelavoro relativi all'ufficio presso il quale il dipendente presta l'attività lavorativa. La strumentazione tecnologica necessaria viene fornita e resa fruibile al dipendente dall'amministrazione stessa.

Tra le altre forme di lavoro a distanza, si segnala il *coworking* ovvero una modalità che permette ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in spazi alternativi (spesso altri uffici pubblici o spazi di *coworking* attrezzati) diversi dalla sede di assegnazione. La **Presidenza del Consiglio dei ministri** ha realizzato, relativamente alle iniziative di sperimentazione del *coworking* in una delle proprie sedi, postazioni di lavoro predisposte per essere utilizzate anche a rotazione e previsto l'allestimento di spazi *relax* e *meet* messi a disposizione del personale.

Nell'ambito del **Ministero dell'economia e delle finanze**, per realizzare un modello di lavoro ibrido caratterizzato da una significativa flessibilità organizzativa e con impatto indiretto anche sulla sostenibilità ambientale, nel 2022 è stato avviato un progetto sperimentale denominato "*Working from anywhere - WFA*", finalizzato alla creazione di spazi di *coworking* per consentire a un contingente di personale di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi (Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria di 1° e 2° grado) diverse da quelle di assegnazione funzionale e più prossime ai luoghi di abituale dimora dei lavoratori. Considerato che il progetto sperimentale, che ha coinvolto un contingente pari a circa 115 unità di personale dislocato in 55 sedi territoriali di *coworking* (28 Corti di giustizia di 1° e 2° grado e 27 Ragionerie territoriali dello Stato), in particolare del centro e sud d'Italia, si è concluso positivamente, l'amministrazione ha inteso implementare l'istituto del *coworking*, prevedendone un progressivo incremento dei posti per la copertura delle istanze del personale interessato. Al riguardo, il 22 febbraio 2024 è stata adottata, la "*Policy sul coworking*" di durata annuale e con decorrenza dal 1° marzo 2024, con la quale è stato disciplinato - per il personale non dirigenziale in servizio presso le strutture centrali e territoriali - lo svolgimento della prestazione lavorativa, fino a un massimo di cinque giorni al mese, presso le sedi territoriali di *coworking*. Ai fini dell'accesso al *coworking*, il personale può manifestare il proprio interesse presentando specifica istanza al responsabile dell'unità organizzativa, corredata dalla proposta di progetto individuale di *coworking*, indicando le sedi territoriali di interesse tra quelle riportate negli elenchi allegati agli appositi avvisi di manifestazione di interesse pubblicati dall'amministrazione. Nel 2024 sono stati pubblicati due avvisi di manifestazione di interesse (per un totale di 184 sedi territoriali disponibili) e i relativi elenchi del personale ammesso al *coworking* per un totale di 439 unità e 106 sedi territoriali coinvolte (52 Ragionerie territoriali dello Stato e 54 Corti di giustizia tributaria di 1° e 2° grado).

Il **Ministero della giustizia** applica il *coworking* agli uffici giudiziari su richiesta dei dipendenti interessati, previa acquisizione del mutuo consenso dei dirigenti amministrativi dell'ufficio di appartenenza e dell'ufficio ospitante.

Il **Ministero dell'istruzione e del merito**, nel corso del triennio 2025-2026, avvierà le interlocuzioni con i gruppi di lavoro istituiti dal Comitato unico di garanzia al fine di approfondire i temi delle politiche di conciliazione vita privata, familiare e lavoro, del lavoro agile – lavoro da remoto – *coworking*.

Nel **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**, l'adesione al lavoro decentrato ha natura consensuale e volontaria. Il dipendente può accedere al lavoro decentrato quando sussistono i seguenti requisiti: svolgimento di un'attività per cui sia possibile una delocalizzazione, almeno parziale del lavoro, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro; organizzazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi prefissati; possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, rispetto agli obiettivi programmati.

Nel **Ministero della cultura**, l'attivazione di tale modalità di lavoro a distanza presuppone un preventivo accordo tra il datore di lavoro della sede di appartenenza del dipendente richiedente il

coworking e dell'ufficio ospitante. Il datore di lavoro autorizza il dipendente allo svolgimento della prestazione lavorativa in *coworking*, su richiesta del dipendente e previa verifica presso l'ufficio ospitante. Contestualmente al rilascio dell'autorizzazione, il lavoratore e il datore di lavoro stipulano un accordo individuale mediante il quale stabiliscono le condizioni di espletamento della prestazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore che, di norma, vengono forniti dall'amministrazione. Il lavoratore in *coworking*, in base a quanto concordato con il datore di lavoro nell'accordo individuale, può alternare giornate lavorate in presenza presso la sede di lavoro e giornate in presenza presso l'ufficio ospitante. Ciascun ufficio dell'amministrazione può individuare, presso la propria sede, spazi da adibire al *coworking*, dotandoli di dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili. Nel rispetto della normativa vigente di riferimento (CCNL e eventuali accordi), fatte salve eventuali diverse indicazioni che dovessero pervenire dagli organi competenti, il lavoratore in *coworking* ha diritto all'erogazione del buono pasto a condizione che effettui un orario di lavoro ordinario giornaliero superiore a sei ore con la relativa pausa (**Tavole 2.2.3.4 e 2.2.3.5**).

Tavola 2.2.3.4 Dimensione dell'utenza del telelavoro domiciliare ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (articolo 41) - Anni 2022-2024 (numero di dipendenti coinvolti).

SP	CdR	2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-	-	-	-	-	-
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	-	-	-	-	-	-
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO						
	MEF - GUARDIA DI FINANZA						
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	162	72	133	75	160	94
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1	-	1	-	135	52
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE						
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	NON PRESTO	NON PRESTO	NON PRESTO	NON PRESTO	NON PRESTO	NON PRESTO
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	12	4	21	8	25	8
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	26	10	37	23	38	25
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA						
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	-	-	-	-	-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE						NA
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					NO	NO
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO						
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	-	-	-	-
14	MINISTERO DELLA CULTURA	2	3	22	9	23	15
15	MINISTERO DELLA SALUTE						
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.3.5 Dimensione dell'utenza del coworking ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (articolo 41) - Anni 2022-2024 (numero di dipendenti coinvolti).

SP	CdR	2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	8	18	15	21	110	86
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	67	59	62	54	224	201
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO						
	MEF - GUARDIA DI FINANZA						
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY						
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI			-	-	-	-
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	-	-	28	15	26	16
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA					3	-
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	195	35
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE						
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	25	10
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	-	-		
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	7	8
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA						
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	-	-	-	-	-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	-	-	-	-	-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	-	-	-	-	NO	NO
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	-	-	-	-	-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	-	-	-	-	-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	-	-	-	-	-	-
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	-	-	-	-
14	MINISTERO DELLA CULTURA	4	1	6	8	14	6
15	MINISTERO DELLA SALUTE						
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

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

Nell'anno 2024 gran parte delle amministrazioni centrali ha continuato a garantire al proprio personale dipendente servizi volti a favorire la conciliazione tra vita professionale e privata, quali l'asilo nido e l'organizzazione di centri estivi o di doposcuola (**Tavola 2.2.4.1**).

Nella maggior parte dei casi il servizio di **asilo nido** è in gestione diretta e solo in alcune amministrazioni vengono stipulate specifiche convenzioni o vengono erogati rimborsi, parziali o totali, ai dipendenti delle rette sostenute per il servizio presso strutture esterne al ministero.

Nella **Presidenza del Consiglio dei ministri** è attivo il servizio dell'asilo nido, presso la sede di via della Mercede 96 a Roma, ed è finalizzato ad accogliere i bambini dai 3 mesi ai tre anni non compiuti. La struttura educativa è aperta dalle 8:00 fino alle 19:00, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio. Il micronido della Presidenza ha ospitato:

- per l'anno educativo 2023-2024 (gennaio-luglio 2024) 10 bambini (8 figli/nipoti del personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio, 2 in qualità di utenti del Senato della Repubblica);

- per l'anno educativo 2024-2025 (settembre-dicembre 2024) 8 bambini (figli/nipoti di personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio).

A gestione diretta è anche il servizio di asilo nido del **Ministero dell'economia e delle finanze** (MEF) denominato "Super*Mini*Mef", presso i locali del Palazzo delle finanze a Roma. L'amministrazione ha garantito, per l'intero anno 2024, l'erogazione del servizio a favore dei figli/nipoti dei dipendenti MEF, dei figli di dipendenti delle amministrazioni convenzionate e dei figli di utenti privati e ha curato il coordinamento dei rapporti con il nuovo aggiudicatario, che è responsabile della gestione per cinque anni educativi decorrenti dal 1° settembre 2023 sino al 31 luglio 2028. Sono state rinnovate le convenzioni per la fruizione del servizio con la Banca d'Italia, la Camera dei deputati, il Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, la Rappresentanza permanente della Commissione europea. A dicembre 2024 i bambini fruitori del servizio erano pari a 39 (per 37 utenti genitori: 19 donne e 18 uomini; due genitori hanno iscritto due figli).

La **Guardia di finanza** affida invece il servizio in concessione a terzi; esso si rivolge ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi ed è erogato nella sede del Quartier generale della Guardia di finanza di Roma.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, per dare la possibilità ai dipendenti di fruire di un servizio di asilo nido a costi più contenuti, ha attivato delle convenzioni con enti privati.

Nell'ambito del **Ministero della giustizia - Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria**, è stato previsto il rimborso parziale nella misura del 34 per cento delle rette sostenute dai dipendenti per asilo nido. Inoltre, il Decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164 ha previsto, all'articolo 38, la possibilità per l'amministrazione di concedere - nell'ambito degli stanziamenti disposti sull'apposito capitolo di bilancio e in luogo dell'istituzione di asili nido - il rimborso anche parziale delle rette relative alle spese sostenute dal personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria per i figli a carico. Le modalità ed i criteri di attribuzione, come previsto dalla stessa norma, sono indicati dall'articolo 20 dell'accordo nazionale quadro di amministrazione, stipulato in data 24 marzo 2004.

Anche nel **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** è presente un asilo nido. Nel corso del 2022, in data 8 giugno, è stato rinnovato il contratto della durata di 36 mesi (dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2025) per la gestione del servizio di asilo nido tra il dicastero e OR.S.A. Società cooperativa sociale. L'ente gestore del servizio ha dato piena attuazione al servizio, così come previsto dal contratto di affidamento, inclusi i laboratori didattici aggiuntivi (potenziamento della lingua inglese, laboratorio di musica, educazione motoria, pittura, laboratori per lo sviluppo delle capacità tattile-sensoriali dei bambini). Nel 2024, a seguito dell'espletamento dell'iter amministrativo autorizzativo con le autorità competenti, si è raggiunto un aumento della ricettività della struttura da 50 a 58 posti disponibili. Si è così potuto dare positivo seguito a tutte le richieste di iscrizione pervenute dai dipendenti, di ogni ordine e grado, raggiungendo il massimo della capienza dell'asilo.

Il **Ministero dell'istruzione e del merito** offre un servizio di asilo nido presso i propri locali, con l'obiettivo primario di sostenere la genitorialità e favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare per i propri dipendenti. Questo servizio, attivo dal 4 settembre 2023, per l'anno educativo 2024-2025 ha garantito un'educazione di qualità ai bambini, promuovendo il loro sviluppo complessivo e basandosi sui principi di accoglienza, inclusione e solidarietà. Il servizio è rivolto ai bambini di età compresa tra i 12 e i 36 mesi. L'accesso è prioritariamente assicurato ai figli e/o nipoti dei dipendenti del Ministero dell'istruzione e ai figli del personale esterno che opera all'interno del ministero. In via residuale, e in caso di convenzioni specifiche, il servizio può essere esteso ai figli dei dipendenti di altre pubbliche amministrazioni o di enti pubblici convenzionati con sede nel Municipio I, oppure ad altri utenti inseriti nella graduatoria del comune di Roma Capitale. L'accesso al nido avviene tramite la formazione di una graduatoria, basata sui criteri di ammissione dettagliati nel regolamento per il funzionamento del servizio "nido d'infanzia", nella carta dei servizi e nel contratto con il soggetto gestore. Il servizio educativo è garantito dal lunedì al venerdì, dalle 07:30 alle 18:00, con la possibilità di estensione fino alle 19:00. Sono previsti tre turni orari, comprensivi del servizio mensa, a scelta degli utenti. La fruizione del servizio prevede il pagamento di una retta di frequenza. Il Ministero dell'istruzione e del merito contribuisce al pagamento di una quota di questa retta. L'importo della contribuzione ministeriale varia da un minimo del 35 per cento a un massimo

del 65 per cento della retta mensile, ed è calcolato in base alla situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare.

Il **Ministero dell'interno** ha attivato convenzioni con diversi asili nido, a beneficio dei figli del personale dell'amministrazione.

Presso la sede del Ministero **dell'ambiente e della sicurezza energetica** è presente un nido aziendale con funzionamento dalle 8:00 alle 17:30. Il numero di posti totali disponibili per l'asilo nido è di 16 (più 2 di *overbooking*), fino ad un massimo di 18. L'accesso al nido aziendale è primariamente riservato ai figli e ai nipoti in linea diretta dei dipendenti. È in facoltà dell'amministrazione esaminare - in caso di vacanze di posti - le domande di ammissione di bambini non figli di dipendenti dell'amministrazione, provenienti da dipendenti dell'I.S.P.R.A., di altri enti pubblici (quali C.N.R., Enea, ecc.), o di altre società con capitale al cento per cento pubblico (quali Sogesid e Invitalia) e dell'Ufficio centrale di bilancio presente presso il dicastero. Inoltre, in caso di ulteriori vacanze, la struttura può ospitare anche bambini, figli di dipendenti pubblici, residenti nel territorio del Municipio 8 di Roma Capitale.

Nel corso del 2024, il **Ministero delle infrastrutture e trasporti** ha garantito la continuità del servizio educativo fornito dall'asilo nido aziendale "I Cuccioli" e risolto le criticità legate alla gestione delle domande di iscrizione mediante il ricorso a convenzioni presso altre strutture. L'asilo nido ha riaperto regolarmente il 1° settembre 2024 a seguito di una procedura di affidamento tramite MEPA valida fino al 31 luglio 2025. Contestualmente, è stata organizzata una collaborazione con l'aggiudicatario per monitorare aspetti essenziali quali la qualità degli acquisti alimentari, le visite periodiche del pediatra, il riassorbimento del personale uscente e l'organizzazione di corsi di formazione per il personale educativo. Per le domande di iscrizione da parte delle famiglie dei dipendenti della sede centrale del ministero in Viale dell'Arte a Roma, sono stati stipulati due accordi distinti: una convenzione con l'INPS per la riserva di 5 posti (sottoscritta a maggio 2024) e una convenzione con il dopolavoro del Ministero della salute per la riserva di 13 posti (siglata ad agosto 2024). Tuttavia, il 29 agosto il dopolavoro del Ministero della salute ha comunicato la sospensione dell'aggiudicazione della gara e il conseguente rinvio dell'apertura dell'asilo - inizialmente prevista il 2 settembre - a data da destinarsi. Per garantire il servizio, il 30 agosto sono stati presi contatti diretti con le 13 famiglie interessate, è stata ritirata la convenzione con il Ministero della salute e sono stati attivati nuovi accordi con l'INPS per l'accoglienza dei bambini presso le loro strutture educative. Nella stessa data, è stata inviata una nota con l'elenco delle famiglie che hanno accettato il trasferimento. Si tratta di 16 famiglie che possono usufruire del servizio educativo presso la struttura INPS per l'intero anno scolastico 2024-2025.

Nell'ambito del **Ministero della difesa**, l'**Arma dei carabinieri** ha previsto il rimborso totale delle rette dell'asilo nido in favore del personale con figli portatori di gravi *handicap* (per il restante personale, il rimborso è parziale). Lo **Stato maggiore dell'aeronautica militare** ha, invece, organizzato otto strutture di asilo nido, a cui se ne aggiunge una di prossima attivazione, presso i sedimi caratterizzati da spazi adeguati ad ospitare bambini. La **Marina militare** gestisce e organizza i servizi socioeducativi per l'infanzia in cinque asili nido costituiti presso le principali basi logistiche (La Spezia, Taranto, Augusta) e due presso la sede di Roma.

Anche presso la sede del **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** è presente un asilo nido che contribuisce al miglioramento della gestione familiare e, in alcuni casi, ha consentito l'anticipo del rientro in ufficio del personale.

Il **Ministero del turismo** in assenza di un proprio asilo nido ha previsto rimborsi per le spese sostenute dai dipendenti per l'iscrizione a nidi e scuole materne.

Nel 2024, fermo restando che il dato quantitativo comunicato e acquisito tramite il questionario relativo alle politiche del personale è in diversi casi parziale, viene rilevato che in alcune amministrazioni il ricorso ai servizi di asilo nido è in diminuzione rispetto all'anno 2023. Si tratta in particolare delle seguenti amministrazioni nelle quali il numero dei dipendenti serviti è diminuito rispetto all'anno precedente: la Presidenza del Consiglio dei ministri (-2 utenti serviti), il Ministero della giustizia - Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (-396 utenti serviti), il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (-9 utenti serviti), e il Ministero della salute (- 3 utenti serviti).

Le altre amministrazioni che hanno comunicato i dati tramite il questionario presentano invece un aumento dell'utenza. Questo andamento si rileva in particolar modo per il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (+11 utenti), per Ministero dell'interno - Dipartimento di pubblica sicurezza (+187 utenti), per il Ministero della difesa - Stato maggiore dell'aeronautica militare (+206 utenti) e per Ministero della difesa - Marina militare (+7 utenti).

Dal punto di vista del genere rispetto al 2023 - seppur nell'incompletezza dei dati trasmessi - nell'anno 2024 aumentano, in quasi tutte le amministrazioni, le donne che richiedono i servizi di asilo nido e che ne fruiscono. Le uniche eccezioni - in cui le richieste da parte di donne si sono ridotte - sono rappresentate dalla Presidenza del Consiglio dei ministri dove rispetto all'anno precedente si riscontrano 2 richieste in meno, dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (-5 richieste), dal Ministero della salute (-4 richieste) e dal Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (-1 richiesta). (**Tavola 2.2.4.2**).

Durante la chiusura delle scuole le famiglie possono avvertire maggiormente la difficoltà di conciliare vita professionale e privata; i **centri estivi** e i servizi di custodia proposti dai ministeri per i figli dei dipendenti possono, quindi, costituire un utile strumento di sostegno. Nell'anno 2024 sono stati attivati centri estivi ovvero sono state proposte dalle amministrazioni soluzioni alternative al proprio personale.

La **Presidenza del Consiglio dei ministri** ha attivato una convenzione con "Esperia s.r.l. crescere insieme" che offre ai dipendenti, in servizio o in quiescenza, la possibilità di fruire di centri estivi a condizioni agevolate.

Nel caso specifico del **Ministero dell'economia e delle finanze**, per l'anno 2024 l'amministrazione ha istituito un contributo a favore del personale, finalizzato a supportare coloro che hanno effettuato spese per l'iscrizione a centri estivi e ludoteche, inclusi *sporting camp*, delle/dei figlie/i fiscalmente a carico. La somma impegnata è stata utilizzata per le 153 istanze pervenute. Inoltre, l'amministrazione, nell'ambito delle politiche di inclusione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale, ha avviato una collaborazione con la Guardia di finanza per fruire delle attività del loro centro ricreativo per bambine/i e ragazze/i dai 4 ai 16 anni nel periodo 10 giugno – 13 settembre 2024. All'iniziativa, riservata alle/i figlie/i e nipoti delle/dei dipendenti MEF, in servizio presso le sedi di Roma, hanno aderito 8 utenti (4 donne e 4 uomini). La **Guardia di finanza** ha confermato anche nel 2024 l'iniziativa rivolta ai figli degli appartenenti di età compresa tra 4 e 16 anni, anche con disabilità, la cui quota di partecipazione ha trovato copertura finanziaria con fondi dei capitoli 4230/8 e 4203/9. Tale iniziativa è stata avviata, in concomitanza con la chiusura delle scuole, presso la sede del centro logistico della Guardia di finanza di Roma (Villa Spada) e presso il lido del finanziere di Castel Fusano (Ostia).

Il **Ministero delle imprese e del made in Italy** ha previsto il riconoscimento di un beneficio economico a titolo di rimborso spese per la partecipazione di figli minori, di età compresa tra i 3 e i 14 anni, a centri estivi con sede in Italia.

Il **Ministero dell'interno - Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie** ha attivato apposite convenzioni con diversi centri estivi, a beneficio dei figli del personale.

L'**Arma dei Carabinieri** ha stipulato anch'essa convenzioni con ditte esterne preposte all'organizzazione di centri estivi, soggiorni naturalistici e vacanze studio in favore dei figli dei militari; lo **Stato maggiore dell'aeronautica militare** ha organizzato colonie estive marine e montane per figli di dipendenti in età compresa tra i 6 e i 13 anni; i circoli della **Marina militare** hanno previsto, nei periodi di chiusura della scuola, centri estivi a beneficio dei bambini al fine di offrire ai soci i vantaggi di una organizzazione sportiva e ricreativa.

Il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** ha stipulato una convenzione con l'Arma dei Carabinieri per la partecipazione di 10 figli di dipendenti nei soggiorni estivi gestiti dall'Arma (ex CFS - Corpo Forestale dello Stato). Le colonie hanno consentito una miglior gestione dei figli nel periodo estivo e la presenza in servizio dei genitori in quel periodo.

Nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, nel **Ministero della giustizia**, nel **Ministero dell'istruzione e del merito**, nel **Ministero della cultura**, nel **Ministero per il turismo**, nel **Ministero della salute**, nel **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica** e nel

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, invece, nell'anno 2024 non sono stati attivati servizi a supporto delle famiglie per il periodo estivo, almeno da quanto risulta dai questionari ricevuti.

Nel 2024 i dati di alcune amministrazioni sull'utenza dei centri estivi o dopo scuola trasmessi tramite il questionario somministrato mostrano, rispetto agli anni precedenti, una riduzione o un aumento dei servizi fruiti (**Tavola 2.2.4.3**).

In particolare, per il **Ministero dell'economia e delle finanze**, nel 2024, si registra un aumento del numero delle utenze rispetto al 2023 (+23 dipendenti serviti); anche per i centri estivi del **Ministero delle imprese e del made in Italy**, per il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** e per il **Ministero della difesa – Marina militare** il numero complessivo degli utenti, rispetto all'anno precedente, è aumentato rispettivamente di +111, +26 e + 336 fruitori del servizio. Si riscontra, invece, una riduzione dei dipendenti serviti, rispetto all'anno 2023, per la **Guardia di finanza** (-132 fruitori), per **l'Arma dei carabinieri** (-44 fruitori) e per il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** (-4 fruitori). (**Tavola 2.2.4.3**).

Infine, tra le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti vi è la possibilità di assegnare dei **voucher** specifici; il **Ministero dell'economia e delle finanze** li promuove a partire dall'anno 2013. Infatti, l'amministrazione provvede all'assegnazione dei **voucher** sociali, ossia di contributi (che vanno da un minimo di 300,0 euro fino ad un massimo di 800,0 euro) a favore del personale in servizio che abbia sostenuto spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figlie/i di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età. Tale iniziativa è stata promossa anche nel 2024, con un impegno pari ad euro 9.936,0 e utilizzo da parte di 16 beneficiari che hanno fatto istanza (**Tavola 2.2.4.4**).

Tavola 2.2.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2024.

SP	CdR	Asili nido							Centri estivi e/o dopo scuola						
		Indicare SI o NO	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio	Altro	Indicare SI o NO	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio	Altro
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	SI	cap. PCM 825 cap. MEF 2120	1	126.686,08	-	-	-	SI	-	-	-	-	-	-
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	SI	cap. 1234	1	114.948,31				SI	cap. 1234	2	39.782,50			
	MEF - GUARDIA DI FINANZA	NO							NO						
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	SI	cap. 4264	8	27.000,00				SI	cap. 4230 cap. 4203	8 9	60.000,00 16.000,00			
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	NO	cap. 1376	1	-			nessun impegno sul capitolo pg	SI	cap. 1334	4	30.675,42 €			
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	SI						convezione non onerosa	NO						
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	NO							SI						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	NO							NO						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	NO							NO						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	SI	cap. 1671	10	213.222										
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	NO							NO						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	SI	cap. 1306	1	585.841 €				SI	cap. 1306	1	40.940,00			
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	SI	cap. 1235	1	126.373,80				NO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	SI							SI						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO														
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	SI	cap. 2565	01	1.533.695,00				NO						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	SI	cap. 3462	22	78.841,98	NO							NO		
	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	SI	cap. 3481	5	40.344,35	NO							NO		
	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	NO	N.D.	N.D.		NO							NO		
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	SI	cap. 1281	1	191.738,72										
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI - CAPITANERIE DI PORTO	NO							NO						
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA														
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	SI	cap. 4860 cap. 2867	1	1.343.455,58				SI	cap. 4860 cap. 2867	1	392.067,52			
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	NO							NO						
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	N.D.							N.D.						
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	SI	cap. 4487 cap. 4507	1	1.239.817,50				SI	cap. 4507	1	123.576,20			
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	SI	cap. 4374	1	916.500,00										
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	SI	cap. 4228	1	754.715,76				N.D.						
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	SI	cap. 1876	9	421.839,70				SI	cap. 1879	1	6.126,00			
14	MINISTERO DELLA CULTURA	NO							NO						
15	MINISTERO DELLA SALUTE	SI	cap. 1204		210.202,00				NO						
16	MINISTERO DEL TURISMO	SI	cap. 3106	01	16.530,00				NO						

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.4.2 Dimensione dell'utenza degli asili nido - Anni 2022-2024 (numero dipendenti serviti).

SP	CdR	2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	5	6	8	5	6	5
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	29	15	24	12	19	18
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	10	9				
	MEF -GUARDIA DI FINANZA	10	9	10	15	7	19
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	-	-	-	-	-	-
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	22	12				
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	70	138	135	261	in corso di definizione	
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	20	16	28	19	30	28
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO			1			
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	1.092	670	1.168	748	1.261	842
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	8	8	4	9	7	7
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	15	18	20	22	15	18
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA						
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	10	36	12	34	13	40
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE					161	45
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	17	83	34	93	36	98
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO						
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	11	10	19	14	18	16
14	MINISTERO DELLA CULTURA						
15	MINISTERO DELLA SALUTE	6	15	18	11	14	12
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.4.3 Dimensione dell'utenza dei centri estivi (numero dipendenti serviti) - Anni 2022-2024.

SP	CdR	2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	81	54	79	51	95	58
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO						
	MEF -GUARDIA DI FINANZA	14	140	104	450	85	337
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	N.D.	N.D.	17	20	69	79
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	N.D.	N.D.		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	-	-	2	-	2	-
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	1.534					
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	28	29	29	16	45	26
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	-	-		
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA						
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	72	235	130	295	53	328
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE					7	89
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	293	484	220	127	255	428
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO						
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	3	6	5	4	3	2
14	MINISTERO DELLA CULTURA						
15	MINISTERO DELLA SALUTE						
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.2.4.4 Dimensione dell'utenza dei voucher di conciliazione - Anni 2022-2024.

SP	CdR	2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-	-	-	-	-	-
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	10	3	12	8	8	8
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO						
	MEF -GUARDIA DI FINANZA						
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY						
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE						
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	-	-		
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA						
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	-	-	-	-	-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE						NA
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO						
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	-	-	-	-
14	MINISTERO DELLA CULTURA						
15	MINISTERO DELLA SALUTE						
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

2.2.5 - Iniziative di formazione alla cultura di genere

Ai fini della crescita di una cultura di genere all'interno delle amministrazioni, gli adempimenti previsti dalla circolare sul bilancio di genere dello Stato costituiscono un esercizio fondamentale di *gender mainstreaming*. Solo alcune amministrazioni hanno evidenziato la creazione o l'esistenza di strutture di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere come nel caso del **Ministero dell'economia e delle finanze** con il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi, con l'Avvocatura generale dello Stato e con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato³⁸¹; del **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica** con la Direzione generale risorse umane e contenzioso; dell'Arma dei carabinieri presso il **Ministero della difesa** che ha istituito l'ufficio affari giuridici e condizione militare; del **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste** con l'ufficio AGEBIL della Direzione generale degli affari generali e del bilancio; della **Presidenza del Consiglio dei ministri** ove opera l'ufficio del bilancio e riscontro della regolarità amministrativo contabile; del **Ministero delle infrastrutture e trasporti** ove opera la Direzione generale del personale; del **Ministero dell'università e della ricerca** nel quale è attivo, nell'ambito della Direzione del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, l'ufficio risorse finanziarie.

Alcune amministrazioni hanno delineato la realizzazione, anche nel corso del 2024, di specifiche iniziative adottate per andare incontro alle necessità di realizzazione e attuazione del bilancio di genere da parte dello Stato. Alcune di queste strutture, pur presentando alcuni aspetti di gestione del personale, pongono una sempre maggiore attenzione alle politiche di genere e al corrispondente potenziamento della valutazione delle politiche di propria competenza in un'ottica di genere. Si tratta, ad esempio, delle iniziative intraprese dal Dipartimento per le pari opportunità della **Presidenza del Consiglio dei ministri**, che è stato promotore del progetto "Metodi e strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere" (MES) a valere sul PON "Governance e capacità Istituzionale 2014-2020, conclusosi a fine 2023, nell'ambito del quale è stato prodotto il "*toolkit* per la realizzazione e implementazione del bilancio di genere", utilizzabile come strumento di studio e di approfondimento da tutti gli *stakeholder* pubblici e privati che affrontano il tema della valutazione di genere. È stato, inoltre, istituito il tavolo interistituzionale denominato la "Rete nazionale del *mainstreaming* di genere", che rappresenta uno strumento strategico di governance idoneo a garantire la continuità di indirizzo e di coordinamento istituzionale sui temi della valutazione in ottica di genere. La Rete, con la sua costituzione a novembre 2023, ha dato avvio ad un percorso partecipato e condiviso con le amministrazioni centrali e regionali con l'obiettivo di condividere le principali realizzazioni del progetto MES, con specifico riferimento ai *toolkit* per la valutazione e per il bilancio di genere.

Nell'ambito del **Ministero dell'economia e delle finanze** è stato costituito un gruppo di lavoro interdipartimentale per la tutela della *diversity* e la promozione dell'inclusione con lo scopo principale di individuare le attività necessarie alla redazione di una *policy* da applicare nell'amministrazione, nonché la promozione di una cultura delle pari opportunità in linea con l'approccio improntato al *diversity management*. Anche il **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti** ha istituito nel 2024, nell'ambito del Comitato unico di garanzia, un tavolo tecnico sul tema del *gender pay gap*.

L'**Arma dei carabinieri** nell'ambito del **Ministero della difesa** partecipa alle riunioni del Consiglio interforze sulla prospettiva di genere (organo consultivo del Capo di stato maggiore della difesa), nel cui ambito sono trattate iniziative e tematiche volte alla sensibilizzazione e implementazione della *gender perspective*; ha avviato seminari informativi in materia di prospettiva di genere e pari opportunità (in favore dei Comandi periferici); nonché è stata potenziata la struttura di genere, mediante l'individuazione di nuove figure di *gender advisor* e *gender focal point* (in

³⁸¹ Con il decreto ministeriale del 30 settembre 2021 di individuazione e attribuzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei dipartimenti del Ministero dell'economia e delle finanze sono state determinate le strutture competenti sul bilancio di genere. Presso il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi (DAG), all'interno della Direzione del personale, è presente un ufficio che si occupa degli atti di pianificazione e programmazione in materia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, e di modelli e attività finalizzate al pieno rispetto della parità di genere; all'interno della Direzione per la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti, della logistica e gli affari generali (DRIALAG) è presente un ufficio che si occupa delle attività propedeutiche agli adempimenti facenti capo alla direzione e anche in materia di bilancio di genere attraverso la rilevazione delle specifiche voci di spesa che rientrano nel relativo ambito di pertinenza. Inoltre, presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Ispettorato generale del bilancio, viene svolta l'attività di analisi e valutazione delle politiche adottate sul bilancio di genere e la predisposizione della relazione annuale per il Parlamento.

aderenza ai parametri fissati dalla Risoluzione ONU 1325 del 2000 ed alla Direttiva Nato Bi-SCD 040-1); sul portale intranet istituzionale ha, altresì, avviato la realizzazione di un'area formativa/informativa dedicata alla tematica delle pari opportunità e alla prospettiva di genere.

Nel 2024 diverse amministrazioni hanno offerto **corsi di formazione** specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere. Quelli comuni a più amministrazioni hanno riguardato tematiche quali: la violenza di genere, lo *smart working*³⁸², il benessere lavorativo, il bilancio di genere e il *diversity management* nella pubblica amministrazione.

Con l'eccezione del **Ministero delle imprese e del made in Italy**, del **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** e del **Ministero della difesa**, le donne che prendono parte a tali attività sono più numerose degli uomini in quasi tutti e tre i ruoli esaminati (dirigenti, funzionari e altro personale³⁸³) e la formazione, nella maggior parte dei casi, viene organizzata dalla Scuola nazionale dell'amministrazione o fruita da remoto sulla piattaforma *Syllabus*³⁸⁴. Rispetto all'anno precedente, a livello complessivo, un numero maggiore di unità di personale ha preso parte alle attività formative; la crescita risulta più che raddoppiata per entrambi i generi³⁸⁵.

Nel **Ministero dell'economia e delle finanze** nel 2024, rispetto al 2023, si osserva una riduzione alla partecipazione alla formazione di genere del personale dirigente (da 77 a 65 donne e da 76 a 43 uomini) e un rilevante aumento tra funzionari (da 94 a 1.286 donne e da 48 a 817 uomini) e altro personale (da 76 a 863 donne e da 67 a 780 uomini).

È aumentato anche nel **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** il numero di dirigenti partecipanti ai corsi di formazione (da nessun dirigente di entrambi i generi formato nel 2023, a 2 donne e 3 uomini nel 2024). La medesima situazione è presente anche con riferimento all'altro personale fruitore delle attività formative (da nessun altro personale formato nel 2023 a 23 donne e 8 uomini nel 2024). È aumentato anche il numero dei funzionari formati nel 2024 rispetto all'anno precedente (da 21 donne e 2 uomini nel 2023 a 70 donne e 25 uomini).

Nel **Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale** tra il 2023 e il 2024 la partecipazione alla formazione di genere tra i dirigenti è aumentata sia per le donne (da 21 a 33) che per gli uomini (da 44 a 88). Si è notevolmente ridotta invece la partecipazione dell'altro personale che nel 2023 vedeva coinvolte nelle attività di formazione 364 donne e 287 uomini, mentre nel 2024 tale coinvolgimento ha riguardato soltanto 20 donne e 40 uomini.

Il **Ministero della difesa**, nello specifico l'**Arma dei carabinieri**, anche nel 2024 ha previsto, tra l'altro, corsi volti alla formazione e addestramento del personale al fine di aumentare la conoscenza complessiva in materia di prospettiva di genere e del fenomeno della violenza di genere e delle conseguenti ricadute in termini di procedure operative e di tutela personale. Questi corsi hanno visto complessivamente per tutti i dipendenti la partecipazione di 1.778 donne e 5.494 uomini, con un aumento considerevole nel numero dei dipendenti formati rispetto all'anno 2023.

Nel **Dipartimento della Polizia penitenziaria**, del **Ministero della giustizia**, nel 2024 tra i partecipanti alle iniziative di formazione considerati nell'altro personale si registra una presenza femminile inferiore a quella maschile, ma in aumento rispetto all'anno precedente (1.022 donne e 1.802 uomini nel 2024 e 525 donne e 1.550 uomini nel 2023). Sia tra i dirigenti che tra i funzionari, invece, nel 2024 la partecipazione femminile è superiore (28 dirigenti donne e 5 dirigenti uomini e

³⁸² Cfr. il paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (*smart working*)" di questa relazione.

³⁸³ Nell'altro personale sono considerate alcune particolari figure professionali che hanno rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, come i supplenti della scuola e degli Istituti di alta formazione artistica e musicale (AFAM), ovvero che non rientrano nelle categorie contrattuali del pubblico impiego, ricomprendendo in questa definizione anche il personale disciplinato da norme di diritto pubblico (ad esempio: direttori generali, contrattisti, volontari e allievi delle Forze armate e dei Corpi di polizia).

³⁸⁴ Syllabus è la piattaforma per l'erogazione di formazione in modalità e-learning gestita dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche per tutto il personale della pubblica amministrazione. Per alcuni corsi la piattaforma si basa su un meccanismo di autovalutazione iniziale: il dipendente fa un test per valutare le sue competenze attuali, e sulla base dei risultati la piattaforma propone percorsi formativi personalizzati per "colmare i gap" (cfr. <https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/home>).

³⁸⁵ L'aumento delle unità di personale che nel 2024 hanno fruito della formazione è senz'altro riconducibile anche alle indicazioni operative fornite dal Ministro per la pubblica amministrazione in materia di misurazione e di valutazione della *performance* individuale. I percorsi formativi sono infatti integrati con gli obiettivi di *performance* individuale ed è richiesto un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue di attività formative. Inoltre, l'aumento dei fruitori potrebbe essere legato all'erogazione dei corsi in modalità *online* considerando che tale modalità permette di avere un maggior numero di partecipanti rispetto ai corsi in presenza e che risulta più facile da conciliare con il lavoro reso in *smart working*.

537 funzionarie e 270 funzionari); anche in questo caso la componente femminile è in crescita rispetto al 2023, quando le donne erano 25 tra i dirigenti e 97 tra i funzionari.

Nel **Ministero dell'interno**, nel 2024 sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere; in particolare è stata erogata formazione specialistica sulle tematiche del *diversity management* e sulle differenze di genere nella pubblica amministrazione.

La **Presidenza del Consiglio dei ministri**, che nel 2024 ha svolto iniziative formative riguardanti la promozione della parità di genere e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione e la lotta contro la violenza di genere, ha visto aumentare la partecipazione complessiva di tutto il personale alle attività di formazione, rispetto al 2023. Le donne dirigenti sono passate da nessuna nel 2023 a 12 nel 2024, le funzionarie da 77 a 293, le donne comprese nell'altro personale da 86 a 272. Nello stesso periodo i dirigenti maschi sono cresciuti da 2 a 6 unità, i funzionari da 37 a 107 unità e gli appartenenti ad altro personale da 33 a 108 unità.

Anche per il **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**, si è registrato un aumento della partecipazione sia femminile che maschile alle attività formative. In particolare, tra i funzionari a fronte delle 11 donne formate nel 2023, ne risultano 186 nel 2024, mentre gli uomini sono passati da 18 nel 2023 a 178 nel 2024. Le donne appartenenti ad altro personale sono aumentate da 10 unità nel 2023 a 200 nel 2024, gli uomini nello stesso ruolo da 21 a 165 unità tra i due anni considerati. Infine, rispetto a nessun dirigente formato nel 2023, l'anno successivo si sono formate 2 donne e 10 uomini.

Il **Ministero della cultura**, il **Ministero del turismo** e il **Ministero della salute** non hanno svolto iniziative specifiche sulle pari opportunità e la parità di genere. (**Tavola 2.2.5.1**)

Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2024.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	N. Dirigenti	9	5	116	94	1	-	-	-	-	-	19	11	10	2	1	2	12	6
	N. Funzionari	11	5	215	84	2	-	1	-	1	-	192	72	123	50	77	37	293	107
	N. Altro personale	-	-	163	47	-	-	-	-	-	-	150	76	85	29	86	33	272	108
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	N. Dirigenti	6	3	70	60	2	-	115	88	86	68	236	268	163	108	77	76	65	43
	N. Funzionari	2	-	198	78	15	4	177	66	617	344	326	568	235	130	94	48	1.286	817
	N. Altro personale	-	-	175	62	5	4	136	74	441	273	148	233	94	62	76	67	863	780
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	N. Dirigenti															0	0	39	53
	N. Funzionari															0	0	442	586
	N. Altro personale															0	0	266	211
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	N. Dirigenti	62	34	3	-	1	-	11	8	10	-	1	2	8	9	0	0	2	3
	N. Funzionari	14	2	19	4	8	2	5	-	52	14	9	7	110	33	21	2	70	25
	N. Altro personale	-	-	1	-	-	-	-	-	27	11	78	50	41	32	0	0	23	8

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2024.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	N. Dirigenti			-	-	3	-	8	6	-	-	21	3	42	22	25	15	28	5
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	-	-	40	20	135	91	97	59	537	270
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	398	1.645	599	3.915	898	3445	525	1.550	1.022	1.802
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	N. Dirigenti													1	0			183	182
	N. Funzionari													5	0	7	1	1086	326
	N. Altro personale													0	0			608	324
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	N. Dirigenti partecipanti															23	14		
	N. Funzionari partecipanti															56	5	559	
	N. Altro personale partecipante																		
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	67	143	31	89	35	72	21	44	33	88
	N. Funzionari			1	-	-	-	31	32	52	33	164	86	-	-			56	103
	N. Altro personale			-	-	-	-	-	-	-	-			-	-	364	287	20	40
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	N. Dirigenti													-	-	10	4	-	-
	N. Funzionari													2	5	53	32	-	-
	N. Altro personale													-	1	10	4	-	-
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	N. Dirigenti											1	-	1	-			2	2
	N. Funzionari											-	-	3	1	7	5	18	21
	N. Altro personale											-	-	-	1	1		7	8

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2024.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
MINISTERO DELL'INTERNO	N. Dirigenti			-	-	30	32	-	-	N.D.	N.D.	22	22	5	1	98	64	7	3
	N. Funzionari			-	-	5	4	13	56	N.D.	N.D.	-	-	1	-	35	2		
	N. Altro personale			1.205	8.452	1.350	6.840	2.614	12.143	N.D.	N.D.	-	-	-	-	2	-		
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	N. Dirigenti					1	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	N.D.	1
	N. Funzionari					62	27	-	-	1	-	-	1	1	-	7	-	1	N.D.
	N. Altro personale					34	19	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	75	55
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	N. Dirigenti									-	-	3	6	1	2	-	-	2	10
	N. Funzionari									1	1	22	12	6	6	11	18	186	178
	N. Altro personale									-	-	6	2	8	1	10	21	200	165
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	N. Dirigenti			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	6	62
	N. Funzionari			-	-	-	-	2	6	4	36	3	51	3	53	16	163	8	80
	N. Altro personale			-	-	-	-	14	60	927	4.082	383	2.189	735	2.619	819	3.023	1.764	5.352

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2024.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	N. Dirigenti									1	-			-	-			2.390	4.147
	N. Funzionari									1	-			1	-	1			
	N. Altro personale									-	-			-	-				
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	N. Dirigenti partecipanti															2	4	2	4
	N. Funzionari partecipanti															-	2	-	2
	N. Altro personale partecipante																	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	N. Dirigenti																	-	9
	N. Funzionari																	10	25
	N. Altro personale																	10	33
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	N. Dirigenti					1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	32	64	2	-
	N. Funzionari					3	1	-	-	-	-	1	-	-	-	164	87	43	9
	N. Altro personale					4	-	-	-	3	-	-	-	-	-	140	58	18	3
MINISTERO DELLA CULTURA	N. Dirigenti											-	-	6	-	6	-		
	N. Funzionari											6	4	222	51	708	216		
	N. Altro personale											-	-	940	278	2.349	1.060		
MINISTERO DEL TURISMO	N. Dirigenti																		
	N. Funzionari																		1
	N. Altro personale																	1	
MINISTERO DELLA SALUTE	N. Dirigenti					19	3	-	-	-	-	-	-	-	-				
	N. Funzionari					108	19	2	1	3	-	-	-	-	-				
	N. Altro personale					-	-	3	-	1	-	-	-	-	-				

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

2.2.6 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 assolve alla finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso agli atti amministrativi³⁸⁶.

Nel PIAO, che ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente³⁸⁷, confluisce tutta la programmazione precedentemente inserita in piani differenti³⁸⁸; in particolare esso definisce³⁸⁹:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

³⁸⁶ Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno da tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che hanno più di cinquanta dipendenti, ad eccezione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

³⁸⁷ Il PIAO deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della Funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato. Per gli enti locali la scadenza per la pubblicazione è fissata in 30 giorni dopo l'approvazione del bilancio di previsione.

³⁸⁸ L'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica n.81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) individua i documenti assorbiti dal PIAO. Si tratta del Piano dei fabbisogni di personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC); del Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (PRSD); del Piano della performance (PdP); del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PiPCT); del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA); del Piano di azioni positive (PAP).

³⁸⁹ Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

È stata prevista anche un'attività di monitoraggio che viene svolta Dipartimento della Funzione pubblica e dall'ANAC riguardante l'applicazione della disciplina sulla prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Specificatamente agli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere individuati nel PIAO 2024-2026, la **Presidenza del Consiglio dei ministri** illustra le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi operativi trasversali di pari opportunità ed equilibrio di genere, già contenute nel Piano delle azioni positive³⁹⁰. In particolare, si tratta di obiettivi volti alla promozione della cultura e delle pari opportunità che riguardano le seguenti iniziative: rilevazione dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica; rilevazione in ottica di genere della progressione verticale e orizzontale, nelle posizioni apicali della carriera al fine di individuare eventuali strumenti idonei per il riequilibrio di genere; mappatura delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di valorizzare le competenze del personale, evitando la dispersione di risorse e talenti; aggiornamento del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica; individuazione degli ambiti di applicabilità delle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"; promozione di una cultura organizzativa nel rispetto dei principi di pari opportunità, delle differenze, del benessere organizzativo e di contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza, con particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto di molestie e violenze di genere; attività propedeutica all'adozione di un bilancio di genere dell'amministrazione; inserimento dei temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti; attivazione di collaborazioni con centri antiviolenza al fine di promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della violenza di genere.

Il PIAO del **Ministero dell'economia e delle finanze**³⁹¹ è coerente con quanto previsto dal decreto 30 giugno 2022, n. 132. In particolare, per la promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, in sinergia con il Comitato unico di garanzia (CUG), vengono sviluppati i seguenti macro-obiettivi per il triennio 2024-2026: contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza; favorire la conciliazione vita lavoro; praticare una cultura della parità e delle pari opportunità. Inoltre, sono state individuate le singole azioni dirette a conseguire i già menzionati macro-obiettivi³⁹². Tra le singole azioni positive che il Ministero ha realizzato nel corso del 2024, sono da annoverare:

1. il 6 marzo 2024, presso la biblioteca storica di via XX Settembre n. 97 a Roma, ha avuto luogo la presentazione del libro "Ventuno. Le donne che fecero la Costituzione", alla presenza degli autori Angela Iantosca e Romano Cappelletto;
2. il 7 marzo 2024, a ridosso della Festa delle Donne, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, si è svolto l'incontro "Il MEF a fianco delle donne: un altro genere di *leadership* alla guida del cambiamento nella PA";
3. il 25 novembre 2024, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un evento con focus su "L'indipendenza economica per contrastare la violenza di genere";
4. con determinazioni del 29 aprile 2024 e del 13 novembre 2024 della Capo del Dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi è stato conferito l'incarico di consigliere di fiducia, che "agisce in qualità di sportello di ascolto al quale i/lavoratori/lavoratrici possono rivolgersi qualora ritengano di essere vittima di

³⁹⁰ Paragrafo 2.2.6, pagina 22 del documento:

<https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/2024/PIAO%202024.pdf>

³⁹¹ https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/oiv/documenti/MEF_PIAO2024-2026_VersioneFinale.pdf

³⁹² Le azioni positive programmate dal Ministero dell'economia e delle finanze sono state inserite nel PIAO 2024-2026 all'interno della sottosezione di programmazione "Performance".

- discriminazioni, molestie, mobbing, *straining* o vivano una situazione di conflittualità o di disagio in ambito lavorativo”;
5. è stato costituito un gruppo di lavoro interdipartimentale per la tutela della *diversity* e la promozione dell'inclusione con lo scopo principale di individuare le attività necessarie alla redazione di una *policy* del ministero, nonché la promozione di una cultura delle pari opportunità;
 6. il 1° novembre 2024, è stata formalizzato l'adesione alla carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro (*Italian diversity charter*), promossa dalla Fondazione *Sodalitas*;
 7. dal 2 al 23 dicembre 2024 è stata avviata una rilevazione sul “clima e il benessere del personale” percepito nell'amministrazione mediante la richiesta di compilazione a tutti i dipendenti di un apposito questionario, composto da sette sezioni: benessere organizzativo, diversità e inclusione, bilanciamento vita-lavoro, approccio al lavoro, stile di *leadership*, *tecnostress*, lavoro agile e *co-working*;
 8. in data 31 maggio 2024 e 27 novembre 2024 è stata disposta la proroga della policy sul lavoro a distanza, riferita alle strutture centrali e territoriali per la durata di un semestre (fino al 31 maggio 2025), con cui l'amministrazione ha consolidato il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida;
 9. in data 22 febbraio 2024 è stata adottata la nuova “*policy sul coworking*” con la quale è stato disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa presso le sedi territoriali per il personale non dirigenziale in servizio presso le strutture centrali e territoriali del ministero;
 10. per l'anno educativo 2023/2024, è stata garantita l'erogazione del servizio super*Mini*MEF* a favore dei figli e dei nipoti dei dipendenti, dei figli di dipendenti delle amministrazioni convenzionate e dei figli di utenti privati con una capienza massima di 57 bambini di età compresa tra i 3 ed i 36 mesi.

L'**Avvocatura generale dello Stato** nell'ambito del PIAO³⁹³ ha previsto obiettivi volti alla valutazione degli impatti interni in termini di miglioramento o peggioramento dello stato di salute dell'amministrazione derivanti dall'attuazione del lavoro agile. Inoltre, è stato per la prima volta introdotto nel PIAO, tra gli argomenti di formazione, il bilancio di genere.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**³⁹⁴, nell'ambito dell'obiettivo denominato “Azioni tese alla ottimizzazione della gestione del personale, attraverso promozione del benessere organizzativo, e alla implementazione e al miglioramento dell'innovazione organizzativa”, ha declinato le seguenti fasi denominate: attuazione delle misure di benessere organizzativo e attuazione delle misure in tema di pari opportunità. La rilevanza delle tematiche relative alla promozione della cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere costituisce tema per la formazione e assume per l'amministrazione un obiettivo di crescita trasversale. Infatti, in collaborazione con la Scuola nazionale della pubblica amministrazione (SNA), è stata prevista la realizzazione di interventi formativi ad hoc per alcune figure professionali interne. Si tratta in particolare dei *mobility manager* per i quali il percorso formativo, sulla base delle indicazioni fornite dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ha l'obiettivo di fornire strumenti conoscitivi, metodologici e operativi per raccogliere e analizzare i dati relativi agli spostamenti casa lavoro del personale, pianificare nuove soluzioni di mobilità aziendale e di trasporto sostenibile anche alla luce delle migliori pratiche di mobilità all'interno delle organizzazioni pubbliche e private, sviluppare un piano degli spostamenti casa-lavoro e monitorare nel tempo l'efficacia delle soluzioni adottate; dei *diversity manager* che, in coerenza con la *mission 5* coesione inclusione del PNRR, favoriscono la promozione dell'impiego femminile ed il contrasto alla discriminazione di genere. Il percorso

³⁹³ <https://www.avvocaturastato.it/piano-integrato>.

³⁹⁴ <https://trasparenza.lavoro.gov.it/archiviofile/minlavoro/PIAO%202024%20aggiornamento.pdf>.

formativo ha l'obiettivo di fornire le indicazioni per realizzare una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori, incentivare il perseguimento di politiche di valorizzazione delle differenze secondo l'approccio estensivo del *diversity management* e ottimizzare la produttività del lavoro, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative per la valorizzazione del benessere di chi lavora.

Inoltre, nell'ambito del progetto "*Syllabus*" del Dipartimento della Funzione pubblica è offerta una formazione specifica diretta alla sensibilizzazione dei lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, attraverso i corsi "Riforma-Mentis" e "La cultura sul rispetto", entrambi disponibili su tale piattaforma.

Nel **Ministero della giustizia**³⁹⁵, **Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria** sono stati declinati obiettivi idonei a garantire l'equilibrio di genere e favorire le pari opportunità, i quali vengono misurati da specifici indicatori. Il Comitato delle pari opportunità, per l'anno 2024, ha pianificato le seguenti attività: revisione e approvazione del nuovo regolamento del Comitato; predisposizione di atti per sollecitare l'amministrazione a procedere con l'*iter* già avviato per unificare il ruolo degli ispettori, eliminando la distinzione tra uomini e donne nella tabella organica; revisione del codice contro le molestie sessuali; monitoraggio delle attività delle consigliere di fiducia; monitoraggio delle attività delle referenti regionali. Per raggiungere questi obiettivi sono stati creati gruppi di lavoro specifici, ciascuno dedicato a un'area tematica secondo la logica della divisione del lavoro per materia di interesse delle componenti. I gruppi di lavoro si sono occupati della revisione del codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e del monitoraggio delle attività delle consigliere di fiducia nel corso del 2024; della redazione della bozza del nuovo regolamento del Comitato Pari Opportunità (CPO), della redazione della bozza del nuovo regolamento CUG e del monitoraggio delle attività delle referenti regionali, con report sulle attività svolte a livello territoriale; della raccolta e predisposizione delle risposte ai quesiti o alle segnalazioni ricevute; della promozione e proposte formative sull'attività del CPO.

Particolare attenzione è stata posta poi alla diffusione dell'immagine delle donne appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria, alla loro storia e alle attività del CPO. Durante gli eventi organizzati dall'amministrazione nel 2024, sono state coinvolte le componenti sindacali e pubbliche con l'obiettivo comune di raggiungere le pari opportunità. Gli eventi principali hanno riguardato:

- 1) Evento "Viva l'Italia a Cinecittà *World*" (6-7-8 e 14-15 settembre 2024), con la partecipazione di una rappresentanza del CPO.
- 2) Evento "Polizia Penitenziaria a Zoomarine Torvaianica" (1° settembre 2024), con la partecipazione di una rappresentanza del CPO.
- 3) Festa del Corpo per il 207° Anniversario del Corpo della Polizia Penitenziaria, con la partecipazione del CPO che ha esposto una panchina rossa, commissionata alla casa di reclusione di Lureana di Borrello, e allestito uno *stand* intitolato "La storia delle donne del Corpo di Polizia penitenziaria: Ieri, Oggi e Domani".

Il Dipartimento ha, altresì, avviato un importante progetto formativo denominato "La Rosa del Deserto", che ha coinvolto le componenti del CPO, le referenti regionali, le consigliere di fiducia e i vertici dell'amministrazione penitenziaria e che ha portato alla costituzione di una rete interna per contrastare la violenza di genere, anche attraverso la revisione congiunta del codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** ha incluso nel proprio Piano triennale 2024-2026³⁹⁶, obiettivi dedicati specificamente agli aspetti connessi alle pari opportunità. In particolare, viene dedicata specifica attenzione a un obiettivo triennale strategico

³⁹⁵ https://www.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/PIAO_20242026.pdf.

³⁹⁶ https://www.esteri.it/it/trasparenza_comunicazioni_legali/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/.

affidente all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, con un indicatore definito; vengono, inoltre, richiamate le circolari che dettano le linee-guida sull'argomento (circolare 3 del 2021 sulla parità di genere e la circolare 1 del 2022 sui metodi di lavoro e il benessere organizzativo). Entrambi i testi fanno perno sul concetto di un'amministrazione più inclusiva, dove tutte le risorse umane possano esprimere pienamente il proprio potenziale e concorrere a rendere più efficace l'azione dell'amministrazione; il Piano triennale di azioni positive (PTAP) 2024-2026, prevede una linea di complessiva continuità con quelli precedenti quanto all'attuazione dei principi ed al perseguimento degli obiettivi definiti del "Codice delle pari opportunità". La sezione "Promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione" del PTAP fornisce un'ampia panoramica delle azioni e priorità della Farnesina in questo ambito, facendo altresì riferimento agli strumenti attualmente a disposizione del ministero a favore di genitorialità e famiglia nonché della conciliazione tra vita privata e professionale; e ciò con particolare attenzione alle pari opportunità, all'uguaglianza tra i generi e al contrasto di ogni forma di discriminazione, anche indiretta. Vengono poi delineate le principali azioni positive che il ministero vuole continuare a realizzare anche nel 2024: promuovere politiche di genere che tengano conto dell'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e del contrasto a ogni forma di discriminazione; favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata; promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro; valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato unico di garanzia e dello sportello di ascolto; ribadire l'importanza prioritaria di una cultura professionale basata sulla prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione; continuare a favorire l'accesso ai servizi sociali offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi. Uno specifico riferimento, infine, viene evidenziato relativamente alle azioni volte alla sensibilizzazione o al contrasto della violenza di genere, in particolare lungo le seguenti direttrici: sensibilizzare, formare e informare sull'uguaglianza di genere e sulla comunicazione in situazioni di emergenza, promuovendo il contrasto alle discriminazioni e l'adozione di un linguaggio inclusivo; sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del codice di condotta contro le molestie sessuali; aumentare la conoscenza delle attività svolte dallo sportello di ascolto, valorizzandone il ruolo di supporto e dialogo.

Anche il **Ministero dell'università e della ricerca**³⁹⁷ ha individuati specifici obiettivi, di pari opportunità e di equilibrio di genere, in particolare attraverso azioni di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sulle pari opportunità; promozione del benessere organizzativo e individuale; conciliazione vita e lavoro; azioni positive mirate. Nel PIAO vengono illustrate diverse attività di bilancio di genere, tra cui: rilevazione della soddisfazione del personale mediante un questionario, con l'obiettivo di monitorare il clima interno anche sotto il profilo dell'equilibrio di genere; azioni di formazione specifica sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazione; programmazione di azioni positive, come previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo 198 del 2006. Sono state inoltre previste una serie di azioni funzionali al perseguimento delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere, che riguardano in particolare: la programmazione e realizzazione di percorsi formativi specifici rivolti al personale in materia di pari opportunità, non discriminazione e benessere organizzativo; l'attuazione di iniziative di sensibilizzazione e comunicazione volte a contrastare stereotipi e fenomeni di discriminazione, inclusa la violenza di genere, anche attraverso il coinvolgimento del CUG (Comitato unico di garanzia); l'implementazione di misure di conciliazione vita-lavoro, come la flessibilità oraria e l'adozione del lavoro agile, in coerenza con quanto previsto dal Piano di lavoro agile e dalle politiche di benessere interno; lo svolgimento di rilevazioni periodiche sul benessere organizzativo mediante la somministrazione di questionari al personale; il rafforzamento delle azioni positive finalizzate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità sostanziale tra uomini e donne nel contesto lavorativo pubblico.

Le iniziative attuate dal **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica**³⁹⁸ nel corso del 2024, sono focalizzate principalmente, ma non esclusivamente, su misure di conciliazione dei

³⁹⁷ https://trasparenza.mur.gov.it/pagina865_documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html.

³⁹⁸ <https://www.mase.gov.it/portale/piano-integrato-di-attivita%C3%A0-e-organizzazione-2024-2026>.

tempi di vita e di lavoro. Tali iniziative hanno riguardato in particolare: il servizio di nido aziendale incardinato nella sede del ministero per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti, con orario di funzionamento full time (8:00-17:30); l'ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile, al telelavoro e all'introduzione del lavoro da remoto con vincolo di tempo; l'implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del *part-time* orizzontale, verticale e misto; la flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00, per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari; il servizio dello sportello di ascolto, in aggiunta alla consigliera di fiducia già nominata nel 2022; la diffusione delle iniziative a supporto delle politiche di genere promosse dalla rete nazionale dei CUG; l'avvio del ciclo di indagini sul benessere organizzativo.

Anche per il **Ministero della difesa** il PIAO³⁹⁹ prevede azioni finalizzate a rimuovere i fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di parità e pari opportunità e a introdurre misure per eliminare gli eventuali effetti sfavorevoli che possono derivare da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'esercizio dei diritti. Il CUG difesa ha delineato cinque linee di azione che, nel loro insieme, tendono a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini e implementano il benessere organizzativo dei lavoratori, anche favorendo la piena affermazione della cultura del rispetto della dignità dei lavoratori. Le linee di azione proposte, declinate in obiettivi strategici e singole azioni da realizzare nel triennio, riguardano: il benessere organizzativo e individuale; la conciliazione tra lavoro e vita privata; la formazione, la sensibilizzazione, la comunicazione; il rafforzamento del ruolo del CUG e dei consiglieri di fiducia; la promozione della salute e sicurezza sul lavoro. Il Piano delle azioni positive definisce le attività attraverso le quali, nel triennio di riferimento, saranno promosse le pari opportunità e l'uguaglianza di genere nel contesto Difesa, per provare a superare il "divario di genere" nelle sue varie manifestazioni. Le azioni positive concorreranno inoltre a valorizzare il benessere organizzativo dei lavoratori e saranno strumenti per prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione. Le azioni proposte, tese al raggiungimento dei cinque obiettivi strategici individuati, saranno cadenzate sulla base della riflessione congiunta tra il CUG e i principali soggetti attuatori, in particolare gli organi programmatori, indicati nelle singole schede-obiettivo. Tali attività sono, altresì, coerenti con gli obiettivi indicati nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali come priorità trasversali sulle quali è necessario operare per realizzare l'asse strategico denominato "inclusione sociale".

Il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste**, ha individuato all'interno del PTAP 2024, incluso nel PIAO 2024-2026⁴⁰⁰, gli obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. In particolare, sulla base di un'apposita convenzione stipulata con FormezPA, l'amministrazione nel 2024 ha proposto a tutto il personale in servizio la partecipazione, in modalità di apprendimento a distanza (FAD), a un corso di formazione specifico sul tema della parità di genere, riguardante principalmente le tematiche connesse al rispetto verso la persona, alla discriminazione, al linguaggio e al ruolo dei pregiudizi, con l'obiettivo di sensibilizzare e accrescere la consapevolezza rispetto a tali contenuti. L'amministrazione ha inoltre provveduto alla predisposizione del bilancio di genere, finalizzato a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere e utile alla redazione delle analisi quantitative e qualitative volte alla pianificazione delle future azioni positive. È stato anche rafforzato il ruolo del CUG, promuovendo una migliore informazione, anche mediante la presentazione del Piano triennale per le azioni positive al personale.

³⁹⁹ Il Piano è reperibile al seguente link <https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2026/48423.html>.

⁴⁰⁰ <https://www.masaf.gov.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/18672>.

Il **Ministero della cultura**⁴⁰¹ ha inserito nel PIAO azioni finalizzate al benessere organizzativo e alla parità di genere, sottolineandone l'importanza per il miglioramento dei risultati raggiunti, in termini di efficienza, efficacia e di creazione di valore. Queste proposte fanno riferimento a iniziative mirate a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, nonché a promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità non soltanto al fine di ridurre le differenze di genere, ma anche per ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo. In particolare, le azioni riguardano: il questionario di rilevazione sul benessere organizzativo; la promozione di iniziative di *prevenzione e screening*; *il welfare*; *il gender equality plan* (GEP); l'osservatorio per la parità di genere; il bilancio di genere; il contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico fisiche correlate all'ambiente lavorativo; l'adozione di misure per facilitare il rientro al lavoro del personale che si è assentato dal servizio per lunghi periodi.

Il **Ministero della salute**⁴⁰² descrive le attività volte ad accrescere il benessere del personale e la parità di genere nella sottosezione "benessere del personale e parità di genere" del PIAO. Sulla base delle linee programmatiche adottate nell'anno 2023, volte a monitorare il corretto bilanciamento tra uomini e donne del personale in termini di rappresentatività ed incarichi presso comitati, commissioni e organismi di vario genere, l'amministrazione ha attuato tutte le attività tese ad accrescere la sensibilità in materia di benessere integrale del personale nonché della relativa parità di genere. A questo scopo, sono state promosse iniziative di conciliazione vita-lavoro nonché progressioni di carriera e la sostenibilità nel tempo dell'incarico apicale/dirigenziale, eventualmente ricoperto, volgendo particolare attenzione ai servizi interni, quali per esempio l'asilo nido, e alle modalità lavorative, come il telelavoro e il lavoro agile, in ossequio alla normativa vigente. La ricostituzione del Comitato unico di garanzia (CUG) ha incentivato la realizzazione di attività volte ad assicurare, nell'ambito dell'ambiente lavorativo, parità e pari opportunità di genere. Il CUG ha coinvolto le lavoratrici e i lavoratori, al fine di comprenderne i bisogni e le esigenze da questi manifestate per predisporre una linea di azione ad ampio raggio che contribuisca a migliorare il benessere e a contrastare fenomeni di discriminazione e violenza, valorizzando, al contempo, la dignità della persona nel contesto lavorativo e la parità di genere in modo da concorrere in modo incisivo allo sviluppo di una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona.

Il **Ministero delle infrastrutture e trasporti**⁴⁰³ per il perseguimento delle pari opportunità e la realizzazione di misure di conciliazione, ha indicato nel PIAO 2024-2026 i seguenti obiettivi: la predisposizione di una banca dati sui compensi annui comprensivi di incarichi su affidamento o designazione da parte dell'amministrazione suddivisi per livelli e genere e per settore di appartenenza (sedi centrali, motorizzazioni, provveditorati, capitaneria) al fine di poter verificare il divario di genere nella retribuzione complessiva (*gender pay gap*); l'ampliamento delle attività necessarie per la predisposizione del bilancio di genere con coinvolgimento del CUG; l'innovazione organizzativa, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il miglioramento dei servizi pubblici; la prosecuzione e l'ampliamento del servizio nido quale misura di conciliazione.

Il **Ministero dell'Interno**⁴⁰⁴ ha individuato, nel PIAO 2024-2026, gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

⁴⁰¹ https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto69_piano-triennale-di-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza_769.html.

⁴⁰² <https://www.salute.gov.it/new/it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-della-pubblica/?paragraph=1>.

⁴⁰³ https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19_regolamenti_0_6481.html.

⁴⁰⁴ <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2026>.

Il **Ministero delle imprese e del made in Italy**, il Ministero dell'istruzione e del merito e il Ministero del turismo non hanno fornito, nel questionario somministrato, informazioni circa gli obiettivi adottati nel PIAO.

Tavola 2.2.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2024
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGeneraliPIAO/2024/PIAO%202024.pdf	il paragrafo 2.2.6, a pag. 22 del documento, illustra obiettivi e azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/oliv/doc/umenti/Piao_Triennio-2025_2027-Vers-CLEAN-24-04-2025-BOLLINATO.pdf	Con riferimento al 2024 si specifica che, in allineamento con quanto previsto dal decreto 30 giugno 2022, n. 132, le azioni positive programmate dal Ministero dell'economia e delle finanze sono state inserite nel PIAO MEF 2024-2026, all'interno della sottosezione di programmazione "Performance". In particolare, anche per la promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, in sinergia con il Comitato unico di garanzia, sono stati ulteriormente sviluppati i seguenti macro-obiettivi per il triennio 2024-2026: contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza; favorire la conciliazione vita lavoro; praticare una cultura della parità e delle pari opportunità. Inoltre, sono state individuate le singole azioni dirette a conseguire i predetti macro-obiettivi. Tra le singole azioni positive che il Ministero ha realizzato nel corso del 2024, risulta opportuno evidenziare: 1. il 6 marzo 2024, presso la biblioteca storica di via XX Settembre n. 97 a Roma, ha avuto luogo la presentazione del libro "Ventuno. Le donne che fecero la Costituzione", alla presenza degli autori Angela Iantosca e Romano Cappelletto; 2. il 7 marzo 2024, a ridosso della festa delle donne, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, si è svolto l'incontro "Il MEF a fianco delle donne: un altro genere di leadership alla guida del cambiamento nella PA"; 3. il 25 novembre 2024, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un altro evento della serie, con focus su "l'indipendenza economica per contrastare la violenza di genere"; 4. con determine del 29 aprile 2024 e del 13 novembre 2024 della Capo del dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi è stato conferito l'incarico di consigliere di fiducia che "agisce in qualità di sportello di ascolto al quale i/le lavoratori/lavoratrici possono rivolgersi qualora ritengano di essere vittima di discriminazioni, molestie, mobbing, straining o vivano una situazione di conflittualità o di disagio in ambito lavorativo"; 5. è stato costituito un gruppo di lavoro interdipartimentale per la tutela della diversity e la promozione dell'inclusione con lo scopo principale di individuare le attività necessarie alla redazione di una policy MEF nonché la promozione di una cultura delle pari opportunità, in linea con l'approccio improntato al diversity management; 6. il 1° novembre 2024, il MEF ha formalizzato la propria adesione alla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul Lavoro (Italian diversity charter), promossa dalla fondazione Sodalitas, parte della delegazione all'interno della piattaforma europea delle diversity charter, la quale è stata promossa dalla Commissione europea con il patrocinio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; 7. dal 2 dicembre 2024 al 23 dicembre 2024 è stata avviata una rilevazione sul "Clima e il benessere del personale" percepito nell'amministrazione mediante la richiesta di compilazione a tutti i dipendenti MEF di un apposito questionario, composto da sette sezioni: benessere organizzativo, diversità e inclusione, bilanciamento vita-lavoro, approccio al lavoro, stile di leadership, tecnostress, lavoro agile e co-working; 8. in data 31 maggio 2024 e 27 novembre 2024 è stata disposta la proroga della policy sul lavoro a distanza, riferita alle strutture centrali e territoriali per la durata di un semestre (fino al 31 maggio 2025), con la quale l'amministrazione ha consolidato il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida; 9. in data 22 febbraio 2024 è stata adottata la nuova "policy sul co-working" con la quale l'amministrazione ha disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa presso le sedi territoriali di co-working per il personale non dirigenziale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del ministero; 10. per l'anno educativo 2023/2024, l'amministrazione ha continuato a garantire l'erogazione del servizio Super*Mini*MEF* a favore dei figli/nipoti dei dipendenti, dei figli di dipendenti delle amministrazioni convenzionate e dei figli di utenti privati con una capienza massima di 57 bambini di età compresa tra i 3 ed i 36 mesi.
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	Piano integrato di attività e organizzazione Avvocatura dello Stato	Sono stati inseriti obiettivi volti alla valutazione degli impatti interni in termini di miglioramento o peggioramento dello stato di salute dell'amministrazione derivanti dall'attuazione del lavoro agile. Inoltre, è stato per la prima volta introdotto nel PIAO tra gli argomenti di formazione il bilancio di genere.
MEF - GUARDIA DI FINANZA	https://piaodfg.gov.it/data/documents/105161/PIAO_2024_2026_Versione_finale.pdf	
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	https://www.mimit.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalipiao	
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	https://trasparenza.lavoro.gov.it/archiviofile/minilavoro/PIAO%202024%20aggiornamento.pdf	Nell'ambito dell'obiettivo di I livello PERS-2, denominato "Azioni tese alla ottimizzazione della gestione del personale, attraverso promozione del benessere organizzativo, e alla implementazione e al miglioramento dell'innovazione organizzativa", sono state declinate le seguenti fasi: - Fase PERS-2.4 "Attuazione delle misure di benessere organizzativo" - Fase PERS-2.6 "Attuazione delle misure in tema di pari opportunità" A riguardo nel PIAO, premessa la rilevanza delle tematiche relative alla promozione della cultura di genere e delle pari opportunità e/o per il bilancio di genere, la formazione in tali settori assume per l'amministrazione un obiettivo di crescita trasversale. A tal fine verranno promosse le attività formative previste nel catalogo della SNA. Anche in tale materia si avvieranno procedure di monitoraggio volte a verificare il livello di partecipazione agli eventi formativi proposti al fine di intervenire con azioni mirate finalizzate all'incentivazione e promozione della didattica dedicata all'argomento e in coerenza con il dettato normativo si valuterà la possibilità di ricorrere ad ulteriori enti formatori. Con riferimento agli obiettivi di sostenibilità e alle tematiche delle pari opportunità e inclusione, l'amministrazione, in collaborazione con la Scuola nazionale della pubblica amministrazione (SNA), prevede la realizzazione di interventi formativi ad hoc per alcune figure professionali interne, di seguito indicati: - mobility manager che è una figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale della PA. Il percorso formativo, sulla base delle indicazioni fornite dal Ministero delle infrastrutture e trasporti, ha l'obiettivo di fornire strumenti conoscitivi, metodologici e operativi per raccogliere e analizzare i dati relativi agli spostamenti casa lavoro del personale, pianificare nuove soluzioni di mobilità aziendale e di trasporto sostenibile anche alla luce delle migliori pratiche di mobilità all'interno delle organizzazioni pubbliche e private, sviluppare un piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) e monitorare nel tempo l'efficacia delle soluzioni adottate; - diversity manager il cui ruolo, in coerenza con la mission 5 coesione inclusione del PNRR, è quello di favorire la promozione dell'impiego femminile ed il contrasto alla discriminazione di genere. Il percorso formativo ha l'obiettivo di fornire le indicazioni per realizzare una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori, incentivare il perseguimento di politiche di valorizzazione delle differenze, secondo l'approccio estensivo del diversity management e ottimizzare la produttività del lavoro, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative per la valorizzazione del benessere di chi lavora. Inoltre, nell'ambito del progetto "Syllabus" del Dipartimento della Funzione pubblica è offerta una formazione specifica diretta alla sensibilizzazione dei lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, attraverso i corsi "Riforma-Mentis" e "La cultura sul rispetto", entrambi disponibili sulla piattaforma "Syllabus".

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2024
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	PIAO_20242026.pdf	Decreto 31 gennaio 2024 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026; All. 2 - Piano di uguaglianza di genere.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	PIAO_20242026.pdf	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	PIAO_20242026.pdf	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	https://piaod.fdp.gov.it/taxonomy/term/49302	Nell'ambito dell'Amministrazione Penitenziaria sono stati declinati obiettivi idonei a garantire l'equilibrio di genere e favorire le pari opportunità. Tali obiettivi, misurati da specifici indicatori, riguardano: -sviluppo nuove funzionalità dei sistemi informativi del personale. L'indicatore è calcolato in termini percentuali rispetto alla realizzazione dell'intero progetto di sviluppo dei nuovi sistemi informativi -sperimentazione del modello informatico per la gestione del congedo solidale sul territorio nazionale. L'indicatore è espresso in termini percentuali rapportando le sedi in cui è sperimentato il modello informatico rispetto al totale di tutte le sedi presenti sul territorio nazionale -documenti di revisione del codice contro le molestie sessuali e revisione delle relative linee guida - intervento normativo sul superamento della differenza di genere nel ruolo ispettori della Polizia penitenziaria. L'indicatore è calcolato in termini assoluti (divulgazione delle iniziative del CPO sul sito istituzionale) ed è espresso rapportando le iniziative organizzate rispetto a quelle divulgate sui canali istituzionali. Il Comitato delle pari opportunità, secondo l'articolo 20, comma 2, del DPR n. 395 del 31 luglio 1995, per l'anno 2024 ha pianificato le seguenti attività: revisione e approvazione del nuovo regolamento del comitato; predisposizione di atti volti a sollecitare l'amministrazione a procedere con l'iter già avviato per unificare il ruolo degli ispettori, eliminando la distinzione tra uomini e donne nella tabella organica; revisione del codice contro le molestie sessuali; monitoraggio delle attività delle consigliere di fiducia; monitoraggio delle attività delle referenti regionali. Per raggiungere questi obiettivi le attività sono state realizzate attraverso la creazione di gruppi di lavoro specifici, ciascuno dedicato a un'area tematica, secondo la logica della divisione del lavoro per materia di interesse delle componenti. I gruppi di lavoro si sono occupati di: revisione del codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro (concluso e presentato al capo del dipartimento per l'approvazione) e monitoraggio delle attività delle consigliere di fiducia nel corso del 2024; redazione della bozza del nuovo regolamento CPO, redazione della bozza del nuovo regolamento CUG (in lavorazione) e monitoraggio delle attività delle referenti regionali, con report sulle attività svolte a livello territoriale; raccolta e predisposizione delle risposte ai quesiti o alle segnalazioni ricevute; promozione e proposte formative sull'attività del CPO. Particolare attenzione è stata posta alla diffusione dell'immagine delle donne appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria, alla loro storia e alle attività del CPO. Durante gli eventi organizzati nel 2024, sono state coinvolte le componenti sindacali e pubbliche con l'obiettivo comune di raggiungere le pari opportunità. Eventi principali: • Evento "Viva l'Italia a Cinecittà World" (6-7-8 e 14-15 settembre 2024), con la partecipazione di una rappresentanza del CPO. • Evento "Polizia penitenziaria a Zoomarine Torviscaia" (1 settembre 2024), con la partecipazione di una rappresentanza del CPO. • Festa del Corpo per il 207° Anniversario del Corpo della Polizia penitenziaria, con la partecipazione del CPO che ha esposto una panchina rossa, commissionata alla Casa di Reclusione di Luserna di Borello, e allestito uno stand intitolato "La storia delle donne del Corpo di Polizia penitenziaria: ieri, Oggi e Domani". E' stato avviato un importante progetto formativo denominato "La Rosa del Deserto", che ha coinvolto le componenti del CPO, le referenti regionali, le consigliere di fiducia e i vertici dell'Amministrazione penitenziaria. Questo progetto ha portato alla costituzione di una rete interna all'Amministrazione per contrastare la violenza di genere, anche attraverso la revisione congiunta del codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'	PIAO_20242026.pdf	Punto a) le pari opportunità sono un obiettivo trasversale del PIAO. Punto b) https://www.giustizia.it/giustizia/pagina/PIAO_integrato_attivita_organizzazione Punto c) le attività del bilancio di genere non sono illustrate nel PIAO, bensì nella Relazione sulla performance nella quale vengono riportate le azioni promosse da questo dipartimento, tra cui: la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, in particolare il ricorso all'istituto del lavoro agile, con la finalità di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa e la flessibilità di orario sia per le donne che per gli uomini nell'ottica di migliorare e sviluppare la paternità, anche a vantaggio della parità di genere; segnalazione delle attività formative del personale, previo confronto con le direzioni degli uffici centrali, alla Direzione generale della formazione del D.A.P. per il successivo inserimento nel Piano annuale della formazione. Il dipartimento stimola la formazione decentrata, considerata un investimento essenziale per la crescita non solo delle competenze tecniche individuali, ma anche dell'intera organizzazione. Le principali iniziative relative ai punti d) - e) sono illustrate nel punto c) e meglio descritte nel paragrafo "Bilancio di genere" della Relazione sulla performance .
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	https://www.esteri.it/it/trasparenza_comunicazioni_legali_performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao	Anche nel PIAO adottato dal MAECI per il triennio 2024-2026 viene dedicata specifica attenzione agli aspetti connessi alle pari opportunità. Si evidenziano in particolare tre punti: 1) viene declinato uno specifico obiettivo triennale strategico afferente l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, con un indicatore ad hoc così definito: "Percentuale di funzionario diplomatiche e dirigenti in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio"; 2) vengono richiamate le circolari appositamente adottate dal MAECI, che dettano le linee-guida sull'argomento: la circolare 3/2021 sulla parità di genere e la circolare 1/2022 sui metodi di lavoro e il benessere organizzativo. Entrambi i testi fanno perno sul concetto di un'amministrazione più inclusiva, dove tutte le risorse umane possano esprimere pienamente il proprio potenziale e concorrere a rendere più efficace l'azione del MAECI; 3) come prescritto dalle pertinenti disposizioni normative, viene allegato il Piano triennale di azioni positive (PTAP) 2024-2026, che prevede una linea di complessiva continuità con quelli precedenti quanto all'attuazione dei principi ed al perseguimento degli obiettivi definiti dal "Codice delle pari opportunità". La sezione "Promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione" del PTAP fornisce un'ampia panoramica delle azioni e priorità della Farnesina in questo ambito, facendo altresì riferimento agli strumenti attualmente a disposizione in favore di: genitorialità e della famiglia nonché della conciliazione tra vita privata e professionale; e ciò, con particolare attenzione alle pari opportunità, all'uguaglianza tra generi e al contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche indiretta. Vengono poi delineate le principali azioni positive di cui continuare la realizzazione anche nel 2024: a) promuovere politiche di genere che tengano conto dell'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e contrasto a ogni forma di discriminazione; b) favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata; c) promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro; d) valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato unico di garanzia e dello sportello di ascolto; e) ribadire l'importanza prioritaria di una cultura professionale basata sulla prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione; f) continuare a favorire l'accesso ai servizi sociali offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi. Uno specifico riferimento, infine, viene evidenziato relativamente alle azioni volte alla sensibilizzazione o al contrasto della violenza di genere, in particolare lungo le seguenti direttrici: a) sensibilizzare, formare e informare sull'uguaglianza di genere e sulla comunicazione in situazioni di emergenza, promuovendo il contrasto alle discriminazioni e l'adozione di un linguaggio inclusivo; b) sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali); c) aumentare la conoscenza delle attività svolte dallo sportello di ascolto, valorizzandone il ruolo di supporto e dialogo.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	PIAO_MM_2024_2026_0.pdf	
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2026	a) Nel PIAO 2024-2026 sono stati individuati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere; b) Indirizzo del sito istituzionale dell'amministrazione, da cui è scaricabile il PIAO 2024-2026: https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2026; c) Nel PIAO 2024-2026, tra gli obiettivi diretti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, non sono state previste le attività del bilancio di genere; d) Nel PIAO 2024-2026, non sono state programmate azioni funzionali agli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere, da realizzare nell'anno 2024; e) Nel PIAO 2024-2026, non sono state programmate azioni dirette alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere.
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO	piaodelministerodellinterno2024-2026_1.pdf	
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	piaodelministerodellinterno2024-2026_1.pdf	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2024
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	https://www.mase.gov.it/portale/piano-integrato-di-attivi%C3%A0-e-organizzazione-2024-2026	Nel corso del 2024, le iniziative attuate dal Ministero nell'ambito delle azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si sono focalizzate particolarmente, ma non esclusivamente, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si segnalano, in particolare: servizio di nido aziendale incardinato nella sede del MASE per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti, con orario di funzionamento full time 8.00-17.30; ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile, al telelavoro e all'introduzione del lavoro da remoto con vincolo di tempo; implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time orizzontale, verticale e misto; flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00, per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari; servizio dello Sportello di ascolto, in aggiunta alla consigliere di fiducia già nominata nel 2022; diffusione delle iniziative a supporto delle politiche di genere promosse dalla rete nazionale dei CUG; avvio del ciclo di indagini sul benessere organizzativo.
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19_regolamenti_0_6481.html	In relazione al perseguimento delle pari opportunità e alla realizzazione di misure di conciliazione, si intendono raggiungere i seguenti obiettivi, come indicati nel PIAO 2024-2026: realizzazione banca dati su compensi annui comprensivi di incarichi su affidamento o designazione MIMS suddivisi per livelli e genere e per settore di appartenenza (es. sedicentrali, motorizzazioni, provveditorati, capitaneria) al fine di poter verificare un divario di genere nella retribuzione complessiva (gender pay gap); ampliamento del bilancio di genere con coinvolgimento del CUG; innovazione organizzativa, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e miglioramento dei servizi pubblici; prosecuzione e ampliamento attività nidi come misura di conciliazione;
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	https://trasparenza.mur.gov.it/pagina865_documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html	Sono stati individuati specifici obiettivi, di pari opportunità e di equilibrio di genere, in particolare attraverso azioni di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sulle pari opportunità; promozione del benessere organizzativo e individuale; conciliazione vita/lavoro; azioni positive mirate. Sono illustrate diverse attività di bilancio di genere, tra cui: rilevazione della soddisfazione del personale mediante questionario, con l'obiettivo di monitorare il clima interno anche sotto il profilo dell'equilibrio di genere; azioni di formazione specifica sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazione; programmazione di azioni positive, come previsto ex art. 48 del d.lgs. 198/2006. Sono state previste una serie di azioni funzionali al perseguimento delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Tra queste si segnalano: la programmazione e realizzazione di percorsi formativi specifici rivolti al personale in materia di pari opportunità, non discriminazione e benessere organizzativo; l'attuazione di iniziative di sensibilizzazione e comunicazione volte a contrastare stereotipi e fenomeni di discriminazione, inclusa la violenza di genere, anche attraverso il coinvolgimento del CUG (Comitato unico di garanzia); l'implementazione di misure di conciliazione vita-lavoro, come la flessibilità oraria e l'adozione del lavoro agile, in coerenza con quanto previsto dal piano di lavoro agile e dalle politiche di benessere interno; lo svolgimento di rilevazioni periodiche sul benessere organizzativo mediante la somministrazione di questionari al personale; il rafforzamento delle azioni positive, così come disciplinate dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità sostanziale tra uomini e donne nel contesto lavorativo pubblico.
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	https://www.carabinieri.it/in-vostro-aiuto/amm-trasp/amm-trasp-cc/disposizioni-general/PIAO	In relazione alle attività di bilancio di genere illustrate nel PIAO 2024-2026, sono state realizzate nel 2024: formazione e addestramento del personale dell'Arma al fine di aumentare la conoscenza complessiva in materia di prospettiva di genere, sul fenomeno della violenza di genere e sulle conseguenti ricadute in termini di procedure operative e di tutela personale; accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (offerta di servizi e rimborso parziale rette di asili nido); iniziative di comunicazione esterna (anche tramite social con post, reels e video) in tema di pari opportunità e prevenzione della violenza di genere.
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027	N.A.
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027	Il PIAO prevede anche il Piano triennale delle azioni positive finalizzate a rimuovere i fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di parità e pari opportunità e a introdurre misure per eliminare gli eventuali effetti sfavorevoli che possono derivare da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'esercizio dei diritti. Il CUG Difesa che ha delineato le seguenti cinque linee di azione, espresse per mezzo di obiettivi strategici che, nel loro insieme, tendono a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini e implementare il benessere organizzativo dei lavoratori, anche favorendo la piena affermazione della cultura del rispetto della dignità dei lavoratori. Le linee di azione proposte, declinate in obiettivi strategici e singole azioni da realizzare nel triennio, sono: benessere organizzativo e individuale; conciliazione lavoro/vita privata; formazione, sensibilizzazione, comunicazione; rafforzamento del ruolo del CUG e dei consiglieri di fiducia; promozione della salute e sicurezza sul lavoro. Il presente progetto di azioni positive definisce le attività attraverso le quali, nel triennio di riferimento, saranno promosse le pari opportunità e l'uguaglianza di genere nel contesto Difesa, per provare a superare il "divario di genere" nelle sue varie manifestazioni. Le azioni positive che si intendono attuare concorreranno inoltre a valorizzare il benessere organizzativo dei lavoratori e saranno strumenti per prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione. Le azioni proposte, tese al raggiungimento dei 5 obiettivi strategici individuati, saranno scadenzate sulla base della riflessione congiunta tra il CUG e i principali soggetti attuatori, in particolare gli organi programmatori, indicati nelle singole schede-obiettivo. Le azioni proposte sono altresì in linea con gli obiettivi indicati nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali come le priorità trasversali sulle quali è necessario operare per realizzare l'asse strategico denominato "inclusione sociale".

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.2.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2024
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	https://www.difesa.it/aid/trasparenza/piaoidannualeok/42543.html	2.2.5. Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	N/D	N/D
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	N/D	N/D
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Masaf - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	Sulla base di un'apposita convenzione stipulata con FornezPA, l'amministrazione nel 2024 ha proposto a tutto il personale in servizio la partecipazione, in modalità FAD, a un corso di formazione specifico sul tema della parità di genere, riguardante principalmente le tematiche connesse al rispetto verso la persona, alla discriminazione, al linguaggio e al ruolo dei pregiudizi, con l'obiettivo di sensibilizzare e accrescere la consapevolezza rispetto a tali contenuti. Per quanto riguarda il bilancio di genere, anche nel 2024 l'amministrazione ha provveduto alla sua predisposizione, finalizzato a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere e utile alla redazione delle analisi quantitative e qualitative volte alla pianificazione delle future azioni positive. Con riferimento invece al rafforzamento del ruolo del CUG, nel 2024 si è provveduto a promuovere una migliore informazione, anche mediante la presentazione del PTAP nell'Amministrazione. Inoltre, l'Amministrazione ha promosso il coinvolgimento del CUG in tutte le occasioni in cui era necessario affrontare materie relative al benessere del personale, o con riflessi sull'organizzazione e gestione del personale, al fine di valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti.
MINISTERO DELLA CULTURA	https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto69_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html	In base al principio per cui l'attività di un'amministrazione è tanto più "performante" quanto più riesce a favorire il benessere dei propri dipendenti, a completamento della sottosezione "performance", si elencano le azioni finalizzate al pieno rispetto del benessere organizzativo e della parità di genere, sottolineandone l'importanza per il miglioramento dei risultati raggiunti, in termini di efficienza, efficacia e di creazione di valore pubblico. Le proposte di seguito elencate, hanno ad oggetto iniziative mirate a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, nonché a promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità non soltanto al fine di ridurre le differenze di genere, ma anche per ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo: questionario di rilevazione sul benessere organizzativo; promozione di iniziative di prevenzione e screening; welfare; gender equality plan (GEP); osservatorio per la parità di genere; bilancio di genere; contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico fisiche correlate all'ambiente lavorativo; adozione di misure per facilitare il rientro al lavoro del personale che si è assentato dal servizio per lunghi periodi.
MINISTERO DELLA SALUTE	https://www.salute.gov.it/new/it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-della-pubblica/?paragraph=1	La sottosezione "Benessere del personale e parità di genere" descrive le attività volte ad accrescere il benessere del personale e la parità di genere. Il Ministero della salute ha continuato sulla base della linea programmatica dell'anno 2023 a monitorare il corretto bilanciamento tra uomini e donne del personale, in termini di rappresentatività ed incarichi presso comitati, commissioni e organismi di vario genere, ponendo in essere tutte le attività volte ad accrescere la sensibilità in materia di benessere integrale del personale nonché della relativa parità di genere. A tal scopo, sono state promosse iniziative di conciliazione vita-lavoro, nonché progressioni di carriera e la sostenibilità nel tempo dell'incarico apicale/dirigenziale, eventualmente ricoperto, volgendo particolare attenzione ai servizi interni, quali ad esempio l'asilo nido, e alle modalità lavorative, come il telelavoro e il lavoro agile, in ossequio alla normativa vigente. La ricostituzione del Comitato unico di garanzia (CUG) ha incentivato la realizzazione di attività volte ad assicurare, nell'ambito dell'ambiente lavorativo, parità e pari opportunità di genere. Il CUG ha coinvolto le lavoratrici e i lavoratori, al fine di comprenderne i bisogni e le esigenze da questi manifestate per predisporre una linea di azione ad ampio raggio che confluisca a migliorare il benessere e a contrastare fenomeni di discriminazione e violenza, valorizzando, al contempo, la dignità della persona nel contesto lavorativo e la parità di genere in modo da contribuire in modo incisivo allo sviluppo di una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona, in linea con i principi della nostra Costituzione.
MINISTERO DEL TURISMO	https://www.ministeroturismo.gov.it/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2024

Nel corso del 2024 sono stati varati interventi per affrontare i divari di genere presenti in molteplici ambiti. Si evidenziano i numerosi interventi dedicati all'ambito della **salute, stile di vita e sicurezza**, con iniziative volte ad **affrontare la problematica dei disturbi alimentari**, a rafforzare la prevenzione e la cura del tumore al seno attraverso l'istituzione del **Registro unico nazionale delle Breast Unit** per centralizzare l'analisi dei dati relativi alla diagnosi, al trattamento e al *follow-up* del carcinoma mammario, a **sensibilizzare la popolazione femminile sullo svolgimento dei test di riserva ovarica**. Vengono inoltre approvati interventi di **potenziamento dei consultori familiari**, attraverso l'adeguamento infrastrutturale e tecnologico e la formazione degli operatori sanitari, per sperimentare modelli organizzativi e percorsi diagnostico-terapeutici assistenziali specifici.

Particolare attenzione viene dedicata anche al contrasto alla violenza di genere, con misure orientate ad aiutare le donne vittime di violenza a raggiungere una propria indipendenza economica (per esempio attraverso l'incremento delle risorse dedicate al reddito di libertà), ma anche attraverso interventi di conciliazione tra vita privata e professionale, tra i quali si distingue la conferma dell'incremento dell'indennità prevista per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale. Si segnalano anche norme dedicate alla regolamentazione dell'ingresso in Italia di lavoratrici destinate alla cura di anziani non autosufficienti e a favorire la regolarizzazione di tali tipologie di attività lavorative.

3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella Legge di bilancio per il 2024

La legge di bilancio per il 2024 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (vedi **Approfondimento tematico 1** del **Capitolo 3** nell'Appendice IV di questa Relazione), riguardanti in particolare il contrasto alla violenza di genere, la tutela del lavoro, previdenza e assistenza, la conciliazione tra vita privata e vita professionale, il mercato del lavoro.

Nel dettaglio, relativamente al **contrasto alla violenza di genere**, nell'ambito di attuazione del **Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica**⁴⁰⁵, vengono previsti **aumenti delle dotazioni del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**⁴⁰⁶: di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, da destinare esclusivamente **per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per il recupero degli uomini autori di violenza di genere**; di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 finalizzati alla **realizzazione di centri antiviolenza**; di 3 milioni di euro annui, a

⁴⁰⁵ Il Piano strategico la cui elaborazione e successiva adozione è stata prevista dalla legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234 del 2021), deve avere una cadenza almeno triennale, oltre che mantenersi in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011, ratificata ai sensi della legge n. 77 del 2013.

⁴⁰⁶ Fondo istituito dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 223 del 2006. Con la legge di bilancio per il 2025, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità viene ulteriormente incrementato per iniziative legate al contrasto alla violenza di genere: di 500 mila euro per l'anno 2025 al fine di promuovere, nell'ambito dei piani triennali dell'offerta formativa, interventi educativi e corsi di informazione e prevenzione rivolti a studenti delle scuole secondarie di primo e di secondo grado, in tema di salute sessuale ed educazione sessuale e affettiva; di 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2025 per rafforzare l'orientamento e la formazione al lavoro delle donne vittime di violenza e di favorire la loro effettiva indipendenza economica ed emancipazione.

decorrere dall'anno 2024, destinati al rafforzamento della prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica e, in particolare, **a rendere a carattere continuo e permanente le iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica, previste dall'articolo 6 della legge n. 168 del 2023.**

Inoltre, **al fine di potenziare la misura del reddito di libertà per le donne vittime di violenza, la legge di bilancio per il 2024 incrementa il Fondo per le politiche della famiglia di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027⁴⁰⁷.**

La legge di bilancio per il 2024 istituisce poi il **Fondo per la creazione di case rifugio per donne vittime di violenza**, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026. **Viene infine previsto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali al fine di favorire il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro.** Questa agevolazione è destinata ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà. Tale sgravio è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8 mila euro annui e per la durata di 24 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato, di 12 mesi, se è a termine, e di 18 mesi, se il relativo contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato. I benefici contributivi sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa per gli anni dal 2024 al 2028.

Nell'ambito della **conciliazione tra vita privata e vita professionale** viene disposto, per i genitori che fruiscono alternativamente del **congedo parentale**, in aggiunta alla previsione di una indennità pari dell'80 per cento della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino, **il riconoscimento di un'indennità pari al 60 per cento (e non più al 30 per cento) per un mese ulteriore al primo. La legge di bilancio per il 2024 stabilisce inizialmente che, per il solo anno 2024⁴⁰⁸, la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è tuttavia pari all'80 per cento della retribuzione, invece che al 60 per cento**, per i lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità.

La Legge di bilancio per il 2024 prevede inoltre un **incremento del buono⁴⁰⁹ per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e per forme di supporto domiciliare a bambini aventi meno di tre anni di età e affetti da gravi patologie croniche.** I minori in questione devono essere nati dopo il 1° gennaio 2024 e, al fine di usufruire dei benefici sopra indicati, è anche necessario che nel nucleo familiare sia presente almeno un altro figlio, di età inferiore a dieci anni, e che il medesimo nucleo abbia un valore di ISEE non superiore a 40 mila euro. La misura dell'incremento è pari a: 600 euro annui per le famiglie con un valore di ISEE non superiore a 25 mila euro; 1.100 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE superiore a 25 mila euro e pari o inferiore a 40 mila euro.

La Legge di bilancio per il 2024 istituisce anche il **Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità⁴¹⁰**, con una dotazione di circa 552 milioni euro per il 2024 e 232 milioni di

⁴⁰⁷ I criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza (di cui all'articolo 105-bis del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020) sono stati definiti dal DPCM del 2 dicembre 2024: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2025-03-04&atto.codiceRedazionale=25A01386&elenco30giorni=false. La legge di bilancio per il 2025 prevede l'ulteriore incremento di 1 milione di euro annui a decorrere dal 2025 del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, sempre per rafforzare il reddito di libertà, per garantire l'effettiva indipendenza economica ed emancipazione delle donne vittime di violenza.

⁴⁰⁸ Successivamente, la legge di bilancio per il 2025 conferma l'elevamento dell'indennità per congedo parentale all'80 per cento della retribuzione anziché al 60 per cento previsto per il mese successivo al primo e al 30 per cento previsto per il terzo mese. La disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023 e il 31 dicembre 2024.

⁴⁰⁹ Successivamente, con la legge di bilancio per il 2025 si apportano modifiche alla disciplina del buono per il pagamento delle rette degli asili nido e per il supporto domiciliare a bambini con patologie croniche. Pur continuando a essere determinato sul valore dell'ISEE, l'importo del buono è ora al netto dell'assegno unico e universale per i figli a carico. Inoltre, con riferimento ai nati dopo il 1° gennaio 2024, per i nuclei familiari con un valore dell'ISEE fino a 40 mila euro la misura complessiva del buono, pari a 3.600 euro annui, non è più condizionata alla presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio di età inferiore ai dieci anni.

⁴¹⁰ Articolo 1 comma 210 della legge n. 213 del 2023.

euro annui a decorrere dal 2025, **che assorbe, fra le altre, anche le finalità e le risorse del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare**⁴¹¹, istituito con la legge di bilancio per il 2018⁴¹² e abrogato dalla stessa legge di bilancio per il 2024⁴¹³. **Nel corso del 2024, il Fondo viene poi incrementato** di 14,5 milioni di euro per il 2024, di 213,5 milioni di euro per il 2025, di 158,4 milioni di euro per il 2026 e di 108,4 milioni di euro annui a decorrere dal 2027⁴¹⁴.

Relativamente alla **tutela del lavoro, previdenza e assistenza**, al fine di contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, **l'Agenzia delle entrate e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) realizzano la piena interoperabilità delle rispettive banche dati** per lo scambio e l'analisi dei dati. Inoltre, la Legge di bilancio per il 2024 **modifica uno dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata nel sistema contributivo**. L'importo minimo della pensione (importo soglia) diviene dunque pari a tre volte l'importo mensile dell'assegno sociale per le donne senza figli e per gli uomini, 2,8 volte per le donne con un figlio (con conferma della normativa vigente) e 2,6 volte per le donne con almeno due figli.

Con la **Legge di bilancio per il 2024** si proroga, inoltre, l'accesso della prestazione denominata **APE sociale a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2024**, confermando la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (**APE sociale donna**)⁴¹⁵. Nel dettaglio, si tratta dei benefici relativi alla **riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli**, pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di due anni.

La **Legge di bilancio per il 2024 estende** anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati **requisiti entro il 31 dicembre 2023** la possibilità di ricorrere a **“Opzione donna”**⁴¹⁶. Tali requisiti sono diversi da quelli previsti dai precedenti interventi e consistono in **un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e in un'età pari o superiore a 61 anni**⁴¹⁷, **ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, unitamente alla presenza di una delle seguenti condizioni:** **a)** assistere, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con grave *handicap*, o un parente di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con grave *handicap* abbiano compiuto 70 anni o siano anch'essi invalidi, deceduti o mancanti; **b)** avere un'accertata riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74 per cento; **c)** essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo

⁴¹¹ Articolo 1 comma 213 della legge n. 213 del 2023.

⁴¹² Articolo 1 comma 254 della legge n. 205 del 2017.

⁴¹³ Articolo 1 comma 212 della legge n. 213 del 2023.

⁴¹⁴ Articolo 9-bis del decreto-legge n. 71 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 106 del 2024.

⁴¹⁵ La legge di bilancio per il 2024 ha incrementato inoltre l'autorizzazione di spesa, che finanzia il beneficio in esame, di 85 milioni di euro per il 2024, di 168 milioni di euro per il 2025, di 127 milioni di euro per il 2026, di 67 milioni di euro per il 2027 e di 24 milioni di euro per il 2028. La Legge di bilancio per il 2025 proroga poi fino al 31 dicembre 2025 le disposizioni che istituiscono l'APE sociale, per i soggetti che si trovano in possesso dei requisiti richiesti al compimento di un'età anagrafica di 63 anni e 5 mesi (analogamente all'età prevista dalla legge di bilancio per il 2024). Conseguentemente si conferma per il 2025 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli. Si incrementa inoltre la relativa autorizzazione di spesa di 114 milioni di euro per l'anno 2025, 240 milioni di euro per l'anno 2026, 208 milioni di euro per l'anno 2027, 151 milioni di euro per l'anno 2028, 90 milioni di euro per l'anno 2029 e 35 milioni di euro per l'anno 2030.

⁴¹⁶ Istituto introdotto dall'articolo 1, comma 9 della legge n. 243 del 2004. Si tratta di uno strumento che consente alle donne con determinati requisiti di anticipare la data di pensionamento con il sistema di calcolo contributivo.

⁴¹⁷ Prima dell'approvazione della legge n. 178 del 2020, l'articolo 16 del decreto legislativo n. 4 del 2019 aveva esteso la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018 (in luogo del 31 dicembre 2015), applicando anche decorrenze (c.d. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le autonome. La legge n. 160 del 2019 aveva poi spostato la data ultima per maturare i requisiti al 31 dicembre 2019, mentre legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234 del 2021) ha ulteriormente spostato la data al 31 dicembre 2020. La legge di bilancio per il 2022 prevedeva in particolare che potessero accedere a “Opzione donna” anche le lavoratrici che avessero maturato, entro il 31 dicembre 2021, un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome. A tale trattamento si applicavano le decorrenze di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome. La legge di bilancio per il 2023 prevedeva, infine, l'accesso a “Opzione donna” per le lavoratrici che avessero maturato, entro il 31 dicembre 2022, un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età pari o superiore a 60 anni ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, unitamente alla presenza di una delle tre condizioni previste anche dalla legge di bilancio per il 2024. Con la legge di bilancio per il 2025 si conferma il beneficio “Opzione donna” anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2024, con i medesimi requisiti, unitamente alla presenza di una delle tre condizioni già previste dalla Legge di bilancio 2024.

un tavolo di confronto per gestione della crisi aziendale⁴¹⁸, nel qual caso il requisito anagrafico viene ridotto di massimo due anni a prescindere dal numero di figli.

Con riferimento al **mercato del lavoro**, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, viene riconosciuto un **esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli** con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. Tale esonero non include i rapporti di lavoro domestico ed è previsto fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo della lavoratrice. **In via sperimentale, per l'anno 2024, l'agevolazione è riconosciuta anche alle lavoratrici madri di due figli**, sempre con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, anche in questo caso, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, ma fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo della donna lavoratrice.

3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2024

Oltre che nella legge di bilancio, sono stati adottati interventi inerenti alle tematiche di genere nel corso del 2024 (vedi **Approfondimento tematico 2 del Capitolo 3** nell'Appendice IV di questa relazione) relativi in particolare al mercato lavoro, alla salute, stile di vita e sicurezza, alla tutela e sostegno della maternità, alla partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi, alla conciliazione tra vita privata e vita professionale, alle modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*), alla parità nei rapporti civili, al contrasto alla violenza di genere.

Relativamente al **mercato del lavoro**, nell'ambito dell'esercizio della **delega per il recepimento della Direttiva n. 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne**, è previsto poi che il Governo osservi determinati principi e criteri direttivi, tra i quali: **a) apportare alla normativa vigente le modificazioni necessarie ad assicurare la corretta e integrale applicazione della direttiva, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025** e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali; **b) introdurre disposizioni volte a individuare gli strumenti per valutare e raffrontare il valore del lavoro, coinvolgendo anche le parti sociali nella definizione di tale valore;** **c) ampliare la platea di destinatari degli obblighi sull'accessibilità e sulle comunicazioni di informazioni sul divario retributivo**, tenuto conto della rilevanza di tali informazioni e verificando la possibilità di ricavare automaticamente le informazioni richieste da dati amministrativi già esistenti (ad esempio i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali), in modo tale da ridurre gli oneri amministrativi per le imprese⁴¹⁹.

L'occupazione femminile viene considerata anche nel contesto della **costituzione dell'Osservatorio nazionale per l'imprenditoria e il lavoro giovanile nell'agricoltura, tra le cui competenze rientra anche la promozione di politiche di sviluppo rurale da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici, destinate alle imprese giovanili e alle donne**, attraverso la realizzazione di infrastrutture e di servizi nei territori rurali, in conformità a quanto previsto dalla normativa dell'Unione europea. Tale organismo è composto da rappresentanti del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (ISMEA) e del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA) nonché delle organizzazioni dei datori di lavoro

⁴¹⁸ Si fa riferimento ai tavoli di confronto presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge n. 296 del 2006.

⁴¹⁹ Articolo 9 della legge n. 15 del 2024.

e dei lavoratori del settore agricolo e delle associazioni operanti nei settori agricolo e agroalimentare⁴²⁰.

Allo scopo di **favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica**, viene stabilito che ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono determinate categorie di lavoratrici venga riconosciuto, per massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 650 euro al mese per ciascuna lavoratrice⁴²¹, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e comunque nei limiti della spesa autorizzata⁴²². Il beneficio riguarda donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti nelle regioni della ZES (oppure da almeno 24 mesi, ovunque residenti) ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, o operanti nelle professioni e nei settori "svantaggiati", caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media in tutti i settori economici, se la lavoratrice appartiene al genere sottorappresentato nel settore stesso⁴²³.

Inoltre, al fine di promuovere il miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, cura e assistenza delle persone anziane non autosufficienti e di **favorire la regolarizzazione del lavoro di cura domiciliare della persona non autosufficiente, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente ad anziani di almeno ottanta anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento**⁴²⁴, è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi un esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di 3.000 euro annuali, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche⁴²⁵.

Infine, con riferimento agli **ingressi di lavoratori stranieri, è riservato alle lavoratrici fino al 40 per cento delle quote complessive relative al lavoro subordinato stagionale, non stagionale e all'assistenza familiare e sociosanitaria**⁴²⁶, nonché fino al 40 per cento del numero massimo degli ulteriori 10.000 visti di ingresso e permessi di soggiorno, rilasciati in

⁴²⁰ Articolo 10, comma 1, lettera h) della legge n. 36 del 2024.

⁴²¹ Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero mensile dei lavoratori occupati e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero di ore normalmente lavorate dai dipendenti a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 Codice civile, o facenti capo allo stesso soggetto. Articolo 23 del decreto-legge n. 60 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 95 del 2024.

⁴²² I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di: 7,1 milioni di euro per il 2024, 107,3 milioni di euro per il 2025, 208,2 milioni di euro per il 2026 e 115,7 milioni di euro per il 2027. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto di tali limiti, fornendo i risultati dell'attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. In caso di raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici. L'esonero non include i premi e i contributi dovuti all'INAIL e non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato. Non è inoltre cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 216 del 2023. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio. Articolo 23 del decreto-legge n. 60 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 95 del 2024.

⁴²³ Definizione di lavoratore svantaggiato di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f) del regolamento (UE) n. 651 del 2014.

⁴²⁴ Indennità di cui all'articolo 1, comma 1 della legge n. 18 del 1980.

⁴²⁵ L'esonero è riconosciuto a decorrere dalla data comunicata dall'INPS a conclusione delle procedure di ammissione a finanziamento sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e fino al 31 dicembre 2025. Articolo 29, comma 15 del decreto-legge n. 19 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 56 del 2024.

⁴²⁶ Ingressi previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 settembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 231 del 3 ottobre 2023.

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2023-10-03&atto.codiceRedazionale=23A05503&elenco30giorni=false

via sperimentale dal 2025 al 2028⁴²⁷, per lavoro subordinato da impiegare nel settore dell'assistenza familiare o sociosanitaria a favore di persone con disabilità o a favore di persone grandi anziane (con un'età di almeno 80 anni compiuti). Qualora vi siano richieste in eccedenza rispetto a tali percentuali, viene stabilito che queste ultime concorrano secondo le modalità ordinarie e, dunque, sulla base dell'ordine cronologico della presentazione delle rispettive domande. Tali modalità sono adottate anche nel caso in cui la quota di riserva sia solo parzialmente raggiunta, ai fini dell'assegnazione della restante parte, per la quale possono quindi concorrere tutti i lavoratori⁴²⁸.

Relativamente alla tematica di **salute, stile di vita e sicurezza**, si segnala il **rifinanziamento** di 10 milioni di euro per l'anno 2024 **del Fondo per il contrasto dei disturbi della nutrizione e dell'alimentazione**⁴²⁹, la cui manifestazione viene statisticamente riscontrata più frequentemente nella popolazione femminile che in quella maschile⁴³⁰.

Nel corso del 2024 entrano anche in vigore misure legate all'aggiornamento delle definizioni, dei criteri e delle modalità di accertamento e di valutazione di base, che consiste nel procedimento unitario volto al riconoscimento della condizione di disabilità, comprendente ogni accertamento dell'invalidità civile previsto dalla normativa vigente. Nel dettaglio è stabilito che, **con decreto attuativo del Ministro della salute**⁴³¹ da adottare entro il 30 novembre 2026⁴³², **si provveda all'aggiornamento delle definizioni, dei criteri e delle modalità di accertamento dell'invalidità civile, della cecità civile, della sordità civile e della sordocecità civile** previsti dal decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992⁴³³. **Vengono analiticamente individuati i contenuti di tale decreto tenendo conto delle differenze di sesso e di età**, con particolare riguardo ai criteri per: accertare l'esistenza, la significatività e la lunga durata delle compromissioni delle strutture e funzioni corporee; stabilire i casi nei quali la revisione della condizione di disabilità è ammessa al termine della scadenza indicata nel certificato che attesta l'esito della valutazione di base⁴³⁴; individuare il profilo di funzionamento limitatamente ai domini della mobilità e dell'autonomia; definire la condizione di non autosufficienza. Il decreto deve anche contenere, sempre considerando le differenze di sesso ed età: l'elenco delle patologie non reversibili per le quali sono esclusi i controlli nel tempo; le tabelle per individuare una percentuale correlata alle limitazioni nel funzionamento determinate dalla duratura compromissione; una codificazione standardizzata con cui verificare in che misura le compromissioni strutturali e funzionali ostacolano attività quali il lavoro e la formazione superiore per gli adulti e l'apprendimento per i minori; un sistema delineato per fasce, volto ad

⁴²⁷ I visti d'ingresso sono previsti dall'articolo 2, comma 2 del decreto-legge n. 145 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 187 del 2024 e sono al di fuori delle quote di cui all'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo n. 286 del 1998 (e di cui al DPCM del 27 settembre 2023). Per "persone con disabilità" si fa riferimento alla definizione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 62 del 2024; le "persone grandi anziane" sono invece definite dall'articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 29 del 2024.

⁴²⁸ Articolo 2, comma 7-bis del decreto-legge n. 145 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 187 del 2024.

⁴²⁹ Articolo 4, comma 8-quinquies del decreto-legge n. 215 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 18 del 2024. Fondo istituito dall'articolo 1, comma 688 della legge n. 234 del 2021.

⁴³⁰ Cfr. Audizione in Commissione Igiene e sanità del Senato della Repubblica sui disturbi dell'alimentazione. Roma, 20 settembre 2017. https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/documento_evento_procedura_commissione/files/000/005/462/dott._Ruocco_-_Ministero_della_salute.pdf. Tali problematiche vengono successivamente affrontate anche dalla legge di bilancio per il 2025, con la quale si autorizza la spesa di 500.000 euro per ciascuno degli anni 2025, 2026 e 2027 per lo svolgimento di campagne di prevenzione dei disturbi della nutrizione e dell'alimentazione.

⁴³¹ Decreto da adottare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con l'Autorità politica delegata in materia di disabilità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dell'istruzione e del merito, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentito l'INPS. Il decreto va adottato sulla base della classificazione ICD (Classificazione internazionale delle malattie dell'Organizzazione mondiale della sanità) e della ICF (Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute), in conformità con la definizione di disabilità recata dall'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 62 del 2024, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 117 della Costituzione e in coerenza con quanto stabilito dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri sui LEA, del 12 gennaio 2017. Articolo 12, comma 1 del decreto legislativo n. 62 del 2024.

⁴³² Era originariamente previsto il termine del 30 novembre 2024, poi spostato al 30 novembre 2026 dall'articolo 19-quater, comma 2, lettera b) del decreto-legge n. 202 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 15 del 2025.

⁴³³ Decreto pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992.

⁴³⁴ Scadenza stabilita di regola dopo due anni, e secondo procedimenti semplificati fondati anche sull'impiego della telemedicina o sull'accertamento agli atti. Articolo 12, comma 2 del decreto legislativo n. 62 del 2024.

individuare l'intensità del sostegno, differenziando i livelli di lieve, media, elevata e molto elevata intensità.

Inoltre, al fine di consentire, nel 2025, la sperimentazione in specifici territori⁴³⁵ del procedimento di valutazione di base relativo al riconoscimento della condizione di disabilità, con decreto del Ministro della salute, di concerto con l'Autorità politica delegata in materia di disabilità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali⁴³⁶, **sono stabiliti i criteri per l'accertamento della disabilità connessa ai disturbi dello spettro autistico, al diabete di tipo 2 e alla sclerosi multipla, tenendo conto delle differenze di sesso e di età e nel rispetto dei principi e criteri analizzati in precedenza**⁴³⁷.

In aggiunta agli interventi finora illustrati, nell'ambito del Programma nazionale equità nella salute 2021-2027 viene poi definito un **piano d'azione finalizzato al rafforzamento della capacità di erogazione dei servizi sanitari e all'incremento dell'utilizzo dei servizi sanitari e sociosanitari sul territorio**. Tale piano d'azione individua **numerose iniziative, tra cui quelle finalizzate: alla realizzazione degli investimenti relativi all'adeguamento infrastrutturale e al potenziamento tecnologico dei consultori familiari** (servizi sociosanitari di base del Servizio sanitario regionale, ad accesso diretto e gratuito, a tutela della salute della donna, della gravidanza e del feto, della coppia, della famiglia, dell'età evolutiva e degli adolescenti), ma anche alla **formazione degli operatori sanitari per sperimentare modelli organizzativi e percorsi diagnostico-terapeutici assistenziali specifici per i consultori familiari**⁴³⁸.

Relativamente ai consultori familiari, nel 2024 viene previsto anche che le regioni organizzino i servizi consultoriali nell'ambito della Missione 6, Componente 1, del PNRR e possano avvalersi anche del **coinvolgimento di soggetti del terzo settore che abbiano una qualificata esperienza nel sostegno alla maternità**⁴³⁹. Rientra nell'ambito della **tutela della maternità** anche una norma adottata nelle more dell'entrata in vigore della nuova disciplina della magistratura onoraria, la quale stabilisce che, **nei confronti dei magistrati onorari del contingente a esaurimento**⁴⁴⁰ che hanno optato per il regime di esclusività delle funzioni onorarie e iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dell'INPS, **sono dovute le contribuzioni obbligatorie per una serie di tutele, inclusa l'assicurazione di maternità**, con applicazione delle medesime aliquote contributive previste per la generalità dei lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti⁴⁴¹. Tale norma viene introdotta in un contesto caratterizzato dall'elevato numero di cause instaurate da magistrati onorari del ruolo ad esaurimento per rivendicare la copertura assicurativa per malattia, maternità e tutele minori, ma fa anche parte dell'insieme di interventi volti a conformare la normativa italiana alle disposizioni del diritto dell'Unione (inclusa la direttiva n. 92/85/CE sulla maternità), di cui era stata contestata l'infrazione nell'ambito della procedura n. 2016/4081⁴⁴².

Si segnala inoltre la delega al Governo a adottare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni per rivedere e riordinare la legislazione vigente concernente la disciplina della motorizzazione e della circolazione stradale. Tali decreti sono adottati secondo principi e criteri direttivi, tra cui la **revisione della disciplina generale delle modalità di sosta dei veicoli adibiti**

⁴³⁵ Territori individuati dall'articolo 9, comma 1 del decreto-legge n. 71 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 106 del 2024: Brescia; Catanzaro; Firenze; Forlì-Cesena; Frosinone; Perugia; Salerno; Sassari; Trieste.

⁴³⁶ Decreto n. 94 del 10 aprile 2025 "Regolamento recante i criteri per l'accertamento della disabilità connessa ai disturbi dello spettro autistico, al diabete di tipo 2 e alla sclerosi multipla, applicabili nella valutazione di base nel periodo di sperimentazione". Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2025/06/27/25G00098/SG>.

⁴³⁷ Articolo 9, comma 7-bis del decreto-legge n. 71 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 106 del 2024.

⁴³⁸ Articolo 6 del decreto-legge n. 73 del 2024, convertito con modificazioni dalla Legge n. 107 del 2024.

⁴³⁹ Articolo 44-quinquies del decreto-legge n. 19 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 56 del 2024.

⁴⁴⁰ Magistrati onorari del contingente a esaurimento confermati di cui all'articolo 29 del decreto legislativo n. 116 del 2017.

⁴⁴¹ L'elenco completo delle tutele include: a) assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti; b) assicurazione contro la disoccupazione involontaria; c) assicurazione contro le malattie; d) assicurazione di maternità. Articolo 2 del decreto-legge n. 131 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 166 del 2024.

⁴⁴² Cfr. https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/VQ2038.pdf?_1763654066979

al servizio di persone con disabilità o di donne in stato di gravidanza o di genitori con bambini di età inferiore a due anni, anche finalizzata alla riserva di adeguate aree dedicate⁴⁴³.

Il Governo è delegato anche a adottare i decreti legislativi per l'attuazione e il recepimento di atti dell'Unione europea, tra cui la Direttiva n. 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio. Tale misura è rilevante nell'ambito della partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi, poiché la direttiva da attuare mira a raggiungere una rappresentanza più equilibrata di donne e uomini fra gli amministratori delle società quotate, stabilendo misure efficaci dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere. Si prevede in particolare che almeno il 40 per cento dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi nelle società quotate sia occupato da membri del sesso sottorappresentato. Nel caso in cui gli Stati scelgano di applicare le nuove norme agli amministratori con e senza incarichi esecutivi, l'obiettivo scenderebbe al 33 per cento di tutte le posizioni da amministratore di una società quotata. La direttiva vincola anche gli Stati membri a pubblicare un elenco delle società che hanno raggiunto gli obiettivi prefissati dal legislatore europeo. Le società quotate che non conseguono tali obiettivi devono invece adeguare il loro processo di selezione per la nomina dei membri del *board*, mantenendo procedure selettive eque, trasparenti e meritocratiche⁴⁴⁴. Sempre nel medesimo ambito di intervento, viene anche istituito presso il Ministero dell'istruzione e del merito l'Osservatorio nazionale sulla sicurezza del personale scolastico, la cui composizione è costituita nel rispetto della parità di genere⁴⁴⁵.

La conciliazione tra vita privata e professionale viene invece interessata, nel corso del 2024, da un intervento volto a rafforzare e migliorare l'offerta educativa nella fascia di età da zero a sei anni, rendendo più funzionali e attrattive per le famiglie le strutture degli asili nido, che rappresentano servizi essenziali per agevolare le madri nella gestione dei figli e, dunque, per la conciliazione quotidiana tra incombenze professionali e familiari. Viene infatti autorizzata la spesa di 100 milioni di euro a valere sul Programma nazionale “Scuola e competenze” 2021-2027, per la fornitura di arredi didattici innovativi anche nelle strutture oggetto di finanziamento nelle regioni meno sviluppate di cui alla Missione 4, componente 1, investimento 1.1 del PNRR, denominato “Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia”⁴⁴⁶.

Nel corso del 2024 viene introdotta anche una misura riguardante le modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica su dimensione internazionale, nell'ambito della ratifica dell'Accordo di partenariato e cooperazione tra l'Unione europea e i suoi Stati membri e la Repubblica di Singapore. Le Parti convengono infatti di intensificare la cooperazione nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, compresa la questione della parità di genere, al fine di potenziare la dimensione sociale della globalizzazione⁴⁴⁷.

Le ratifiche di ulteriori accordi e trattati internazionali nel 2024 incidono invece sulla parità nei rapporti civili. Con riferimento al Trattato di assistenza giudiziaria in materia penale tra il Governo della Repubblica italiana ed il Governo della Repubblica del Senegal, la parte alla quale viene richiesta assistenza può rifiutare di concederla in tutto o in parte, tra i vari casi, se ha seri motivi per ritenere che: la richiesta sia avanzata al fine di indagare, perseguire, punire o promuovere altre azioni nei confronti di una persona per ragioni discriminatorie attinenti a sesso, razza, religione, nazionalità od opinioni politiche; possa essere arrecato un pregiudizio alla posizione della persona da perseguire nel procedimento giudiziario per uno qualsiasi dei suddetti motivi⁴⁴⁸.

⁴⁴³ Articolo 35, comma 3, lettera q) della legge n. 177 del 2024.

⁴⁴⁴ Articolo 1 della legge n. 15 del 2024.

⁴⁴⁵ Articolo 1 della legge n. 25 del 2024.

⁴⁴⁶ Articolo 29, comma 3 del decreto-legge n. 60 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 95 del 2024.

⁴⁴⁷ Articolo 35, comma 1 dell'Accordo fatto a Bruxelles il 19 ottobre 2018, allegato alla legge n. 53 del 2024.

⁴⁴⁸ Articolo 3 dell'Accordo fatto a Dakar il 4 gennaio 2018, allegato alla legge n. 151 del 2024.

Similmente, nell'ambito **dell'Accordo tra la Repubblica italiana e la Repubblica di San Marino** concernente il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni giudiziarie in materia di misure alternative alla detenzione, sanzioni sostitutive di pene detentive, liberazione condizionale e sospensione condizionale della pena, **è previsto che ciascuna delle parti possa rifiutare di riconoscere ed eseguire una decisione giudiziaria** avente ad oggetto una misura alternativa alla detenzione, una sanzione sostitutiva di una pena detentiva o una pena detentiva condizionalmente sospesa con l'imposizione di obblighi e prescrizioni, **qualora sussistano elementi oggettivi per ritenere che tale misura sia stata disposta dall'altra parte per punire una persona per ragioni discriminatorie che includono anche il sesso e l'orientamento sessuale, oppure qualora la posizione di tale persona possa risultare pregiudicata per una di tali cause**⁴⁴⁹. Infine, nella medesima disposizione si è intervenuto anche al fine di **contrastare la violenza di genere**, chiarendo che **una parte deve riconoscere la decisione di punibilità presa dall'altra parte senza un'ulteriore verifica della doppia incriminazione del fatto in presenza di alcune tipologie di reato, tra cui violenza sessuale e tratta di esseri umani**, previste e punibili dalla legge di una delle Parti con una pena di almeno un anno⁴⁵⁰.

3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2025

Anche la legge di bilancio per il 2025 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (vedi **Approfondimento tematico 3** del **Capitolo 3** nell'Appendice IV di questa Relazione). Alcuni di questi interventi sono stati trattati in precedenza e riguardano: il rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, l'estensione della prestazione "APE sociale" e di "Opzione donna", il finanziamento di campagne di prevenzione dei disturbi della nutrizione e dell'alimentazione, le modifiche alla disciplina del buono per il pagamento delle rette degli asili nido e per il supporto domiciliare a bambini con patologie croniche, l'incremento delle dotazioni del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per iniziative legate al contrasto alla violenza di genere, la conferma dell'incremento delle indennità per i genitori che fruiscono del congedo parentale. Vengono poi introdotte ulteriori disposizioni inerenti alla salute, stile di vita e sicurezza, al contrasto alla violenza di genere, all'istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere, al mercato del lavoro, alla tutela e sostegno della maternità, alla parità nei rapporti civili.

Nel dettaglio, relativamente all'ambito della **salute, stile di vita e sicurezza**, si istituisce presso l'Istituto superiore di sanità, a decorrere dal 1° gennaio 2025, il **Registro unico nazionale delle Breast Unit**, con l'obiettivo di **raccogliere tutti i dati provenienti dalle Breast Unit sul territorio nazionale e di garantire la centralizzazione e l'analisi dei dati relativi alla diagnosi, al trattamento e al follow-up del carcinoma mammario**. Il *Breast Unit*, o Centro di senologia multidisciplinare, è una struttura specializzata nella diagnosi, nella cura e nella riabilitazione psicofisica delle donne con la neoplasia mammaria al seno. Un'ulteriore misura legata alla tutela della salute della donna è finalizzata alla **realizzazione, in tutto il territorio nazionale, di campagne di informazione e sensibilizzazione in favore della popolazione femminile sullo svolgimento di test di riserva ovarica**, finanziata attraverso un'autorizzazione di spesa di 0,5 milioni di euro per l'anno 2025 e di 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027.

Con riferimento al **contrasto alla violenza di genere**, è autorizzata la spesa di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025 per **garantire e implementare la presenza, negli istituti penitenziari, di professionalità psicologiche esperte** per la prevenzione e il contrasto dei reati

⁴⁴⁹ Articolo 11 dell'Accordo fatto a San Marino il 31 marzo 2022, allegato alla legge n. 54 del 2024.

⁴⁵⁰ Articolo 11 dell'Accordo fatto a San Marino il 31 marzo 2022, allegato alla legge n. 54 del 2024.

sessuali, di maltrattamenti su familiari e conviventi e di atti persecutori, nonché per il **trattamento intensificato cognitivo-comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne**.

Inoltre, si segnala che il **Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**, le cui dotazioni risultano aumentate per misure di contrasto alla violenza di genere analizzate in precedenza, **è incrementato** di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2025 anche per le finalità previste nell'ambito della Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, tra cui quella di **promuovere la partecipazione femminile e incentivare azioni in favore delle donne per il contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere**.

Nell'ambito del **mercato del lavoro**, a decorrere dal 2025 si prevede il riconoscimento, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, di un **parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici** (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario⁴⁵¹. L'esonero è destinato alle lavoratrici **madri di due o più figli** e spetta fino al mese del compimento del **decimo anno di età del figlio più piccolo**. Tuttavia, a decorrere dall'anno 2027, tale soglia viene spostata al mese del compimento del **diciottesimo anno di età del figlio più piccolo per le madri di tre o più figli**. Inoltre, l'esonero spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40 mila euro su base annua.

Per ciò che concerne invece **la tutela del lavoro, previdenza e assistenza, alle lavoratrici madri con quattro o più figli** viene innalzato il riconoscimento dei periodi di **accredito figurativo a sedici mesi complessivi**, in luogo dei precedenti dodici mesi, **ai fini del trattamento pensionistico basato esclusivamente sul sistema contributivo**.

Mentre si configura come intervento di **tutela e sostegno della maternità** il riconoscimento, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, del **“Bonus nuovi nati”: un importo una tantum pari a 1.000 euro**. Il beneficio è riconosciuto al richiedente il cui nucleo familiare abbia un valore ISEE non superiore a 40 mila euro annui e sia: residente in Italia, con cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione europea, titolare del diritto di soggiorno, originario di uno Stato non membro dell'Unione europea, soggiornante di lungo periodo o titolare di permesso di lavoro o per motivi di ricerca per un periodo superiore a sei mesi.

Infine, con riferimento alla **parità nei rapporti civili**, la legge di bilancio per il 2025 istituisce presso la Presidenza del Consiglio dei ministri un **fondo** con una dotazione pari a 0,7 milioni di euro a decorrere dall'anno 2025, **a sostegno di iniziative per la celebrazione di eventi storici, tra cui quello del riconoscimento del diritto di voto alle donne**.

3.4 - Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2024

Nel corso del 2024 l'attività legislativa europea svolta attraverso interventi di natura cogente è stata molto più intensa rispetto agli anni precedenti. Il diritto europeo ha compiuto importanti passi avanti verso la parità di genere e la tutela delle donne, soprattutto nell'ambito del contrasto alla violenza di genere e, in misura inferiore, negli ambiti del mercato del lavoro, dell'istruzione e della salute. Con lo scopo di prevenire ed eliminare efficacemente la violenza contro le donne e la violenza

⁴⁵¹ Per le lavoratrici autonome, iscritte all'assicurazione generale obbligatoria o alla gestione separata, il parziale esonero contributivo è parametrato al valore del livello minimo di reddito (che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito). Articolo 1, comma 179 della legge di bilancio per il 2025 n. 207 del 2024.

domestica in tutta l'Unione europea, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato una direttiva specifica: la **direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica**⁴⁵². Tale norma si colloca nell'ambito della Convenzione di Istanbul⁴⁵³ e della Strategia per la parità di genere 2020 – 2025, elaborata dalla Commissione⁴⁵⁴. La direttiva fissa norme minime comuni che tutti gli Stati membri sono tenuti a recepire entro il 14 giugno 2027 riguardanti: la definizione dei reati e delle sanzioni in materia di sfruttamento sessuale femminile e minorile e di criminalità informatica; i diritti delle vittime di tutte le forme di violenza contro le donne o di violenza domestica prima, durante e per un congruo periodo dopo il procedimento penale; la protezione e l'assistenza delle vittime, la prevenzione e un intervento precoce. Fornisce dunque un quadro giuridico generale e colma una lacuna sul piano normativo, non essendovi alcun strumento espressamente dedicato alla protezione delle donne vittime di violenza, ma solo alle vittime di reato in quanto tali⁴⁵⁵ (vedi **Approfondimento tematico 4** del **Capitolo 3** nell'Appendice IV di questa Relazione).

Modificando sostanzialmente la direttiva del 2011 in tema di prevenzione, repressione e protezione delle vittime, una seconda direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio ha avuto per oggetto il reato di **tratta di esseri umani** che colpisce prevalentemente le donne⁴⁵⁶. La nuova norma si inquadra nel contesto della Strategia dell'UE per la lotta alla tratta degli esseri umani 2021-2025⁴⁵⁷ e scaturisce dall'evoluzione del fenomeno negli anni, nonché dalle carenze individuate nella risposta data sul piano del diritto penale dalla precedente direttiva. Oltre allo sfruttamento a scopo sessuale e di manodopera, la disposizione esplicita altre forme di sfruttamento: quello ai fini della maternità surrogata, del matrimonio forzato e dell'adozione illegale. Riguardo alle pene, sono introdotte circostanze aggravanti nei casi di diffusione, mediante tecnologie dell'informazione e della comunicazione, di immagini, video o materiale analogo di natura sessuale relativo alla vittima. Inoltre, nuovi interventi attengono: alla complementarità e al coordinamento tra le autorità coinvolte nelle attività anti-tratta e le autorità competenti in materia di asilo, all'esercizio del diritto di chiedere protezione internazionale da parte delle vittime (anche in quanto vittima presunta o identificata), ai reati riguardanti l'uso di servizi forniti da una vittima, alla formazione degli operatori che possono entrare in contatto con vittime effettive o potenziali (compresi i giudici e le autorità inquirenti coinvolte nei procedimenti penali), alla creazione di un sistema per la registrazione, la produzione e la fornitura di dati statistici anonimizzati per monitorare l'efficacia dei sistemi di repressione dei reati (trasmessi annualmente alla Commissione), all'adozione da parte degli Stati membri, entro il 15 luglio 2028, di un proprio Piano d'azione nazionale anti-tratta⁴⁵⁸. Nell'ambito della prevenzione e del contrasto della

⁴⁵² Direttiva 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385.

⁴⁵³ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica Istanbul 11 maggio 2011 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:22023A0602\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:22023A0602(01)). Per maggiori approfondimenti sulla Convenzione si rimanda a <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>, mentre per maggiori approfondimenti sull'adesione dell'Unione europea si veda <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISUM:4301302>.

⁴⁵⁴ La Strategia per la parità di genere 2020 – 2025 inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025. Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152>.

⁴⁵⁵ Il riferimento è alla Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI. Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012L0029>.

⁴⁵⁶ Direttiva (UE) 2024/1712 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024 che modifica la direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401712. Per approfondire in che modo l'Unione europea sta rafforzando le norme contro la tratta di esseri umani per contrastare le nuove forme di sfruttamento si rimanda al link: <https://www.europarl.europa.eu/topics/it/article/20230921STO05705/tratta-di-esseri-umani-la-lotta-dell-ue-contro-lo-sfruttamento>.

⁴⁵⁷ La Strategia dell'UE per la lotta alla tratta degli esseri umani 2021-2025 prevede una risposta basata su un approccio multidisciplinare e d'insieme, dalla prevenzione della tratta, alla protezione delle vittime, fino all'azione penale e alla condanna dei trafficanti, con un forte coinvolgimento della società civile. Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0171>.

⁴⁵⁸ Per quanto riguarda l'Italia, il 19 ottobre 2022 il Consiglio dei ministri, su proposta del Presidente, del Ministro per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro dell'interno, ha deliberato l'adozione del Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani relativo al periodo 2022-2025, in attuazione della direttiva allora in vigore (UE 2011/36). Cfr. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/tratta-degli-esseri-umani-e-grave-sfruttamento/piano-nazionale-d-azione-contro-la-tratta-e-il-grave-sfruttamento-degli-esseri-umani-2022-2025/>.

violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, il Consiglio ha sollecitato gli Stati membri a procedere con la ratifica della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), adottata a Ginevra il 21 giugno 2019⁴⁵⁹. Tale Convenzione pone particolare attenzione agli aspetti volti a migliorare l'ambiente di lavoro, al fine di salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori, nonché a promuovere la parità di genere nelle opportunità occupazionali e nelle condizioni di impiego. Essa, tuttavia, può essere ratificata solo dagli Stati e non dall'Unione europea; l'esortazione del Consiglio è motivata dalla constatazione dell'esiguo numero di Stati membri che hanno finora ratificato l'accordo (Italia, Grecia, Spagna e Irlanda)⁴⁶⁰. Nel settore del **mercato del lavoro**, sono state adottate due direttive⁴⁶¹ volte a stabilire requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la promozione della parità di trattamento ("**organismi per la parità**")⁴⁶² negli Stati membri, per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza, così da rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive in vigore, tra cui quelle che mirano a combattere e vietare le discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e all'impiego e in materia di sicurezza sociale⁴⁶³. In conformità alla normativa vigente, tutti gli Stati membri hanno designato organismi per la parità, tuttavia, si riscontrano differenze significative negli Stati membri in termini di mandato, competenze, struttura, risorse e funzionamento operativo. Nell'ambito dell'**istruzione**, nel quadro dell'attuazione della strategia dell'Unione europea contro la proliferazione delle armi di distruzione di massa (Ciclo IX 2024-2027), con una decisione l'Unione ha stabilito di continuare a sostenere le attività svolte dall'Agenzia internazionale per l'energia atomica nel settore della sicurezza nucleare (AIEA) mediante un'azione operativa⁴⁶⁴ che vede, tra gli obiettivi specifici il **rafforzamento della partecipazione delle donne a carriere connesse alla sicurezza nucleare**, in particolare al programma di borse di studio Marie Skłodowska-Curie. Il programma mira a ispirare e incoraggiare le giovani donne a intraprendere una carriera nel campo del nucleare, sostenendo una forza lavoro inclusiva sia degli uomini che delle donne. Infine, nel campo della **salute e sicurezza** la Commissione ha adottato la decisione di registrare l'iniziativa dei cittadini europei dal titolo "*My Voice, My Choice: For Safe And Accessible*

⁴⁵⁹ Decisione (UE) 2024/1018 del Consiglio, del 25 marzo 2024, che invita gli Stati membri a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Cfr. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401018. La Convenzione ILO n. 190 fornisce una nozione ampia di molestie e violenze sul lavoro, intese come un "insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale ed economico, e include la violenza e le molestie di genere", rivolte a ogni lavoratore, inclusi tirocinanti e apprendisti, nonché a coloro che sono alla ricerca del lavoro. Le norme si applicano sia al lavoro nel settore pubblico sia in quello privato.

⁴⁶⁰ In relazione all'attività del Consiglio, sempre in ambito di contrasto alla violenza di genere, inoltre, a seguito dell'entrata in vigore per l'Unione europea della Convenzione di Istanbul il 1° ottobre 2023, sono state adottate sei decisioni che stabiliscono la posizione da tenere a nome dell'Unione europea in sede di comitato delle parti (organismo previsto dalla stessa Convenzione), in merito a diverse questioni. Il Consiglio ha ritenuto opportuno la loro adozione in quanto le questioni in discussione erano tali da incidere in modo determinante sul contenuto del diritto dell'Unione, influenzando l'interpretazione delle pertinenti disposizioni della convenzione.

⁴⁶¹ Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE. Cfr. [L_202401499IT.000101.fmx.xml](#).

Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Cfr. [L_202401500IT.000101.fmx.xml](#).

⁴⁶² Gli organismi per la parità sono istituzioni pubbliche che proteggono le vittime di discriminazione e forniscono loro assistenza. La legislazione dell'UE impone agli Stati membri di istituire uno o più organismi per la promozione (inclusi l'analisi, il monitoraggio e il sostegno) della parità di trattamento di tutte le persone, senza discriminazioni fondate sui motivi indicati nelle rispettive direttive. Inoltre, la normativa europea impone agli Stati membri di provvedere affinché tali organismi dispongano tra l'altro di competenze per fornire assistenza indipendente alle vittime, condurre inchieste indipendenti in materia di discriminazione, pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su tutte le questioni connesse a tali discriminazioni.

⁴⁶³ Il riferimento è alla direttiva 79/7/CEE che mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso in materia di sicurezza sociale, alla direttiva 2004/113/CE che stabilisce un quadro per combattere le discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, alla direttiva 2006/54/CE che vieta le discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e all'impiego e alla direttiva 2010/41/UE che vieta la discriminazione tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma.

⁴⁶⁴ Decisione (PESC) 2024/656 del Consiglio, del 19 febbraio 2024, sul sostegno dell'Unione europea alle attività svolte dall'Agenzia internazionale per l'energia atomica nel settore della sicurezza nucleare. Cfr. [L_202400656IT.000101.fmx.xml](#).

*Abortion*⁴⁶⁵. Con l'iniziativa gli organizzatori intendono invitare la Commissione a presentare “una proposta di sostegno finanziario agli Stati membri che possano garantire a chiunque in Europa non abbia ancora accesso all'aborto sicuro e legale la possibilità di mettere fine alla gravidanza in condizioni di sicurezza”.

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

In Appendice alla presente Relazione viene riportata **una rassegna della normativa italiana relativa a politiche di genere**. Le disposizioni sono classificate sulla base di ambiti di intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato⁴⁶⁶. L'Appendice include anche le misure adottate a livello europeo e, separatamente, tutti gli interventi introdotti in Italia nel corso del 2020, del 2021 e del 2022 per contrastare l'emergenza da Covid-19, aventi effetti limitati nel tempo.

Gli **ambiti di intervento** individuati sono tratti dalla lista tematica definita dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015, sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini⁴⁶⁷:

1. la parità nei rapporti civili;
2. la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
3. il mercato del lavoro;
4. la tutela e il sostegno della maternità;
5. la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
6. salute, stile di vita e sicurezza;
7. la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi;
8. il contrasto alla violenza di genere;
9. istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere;
10. modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*).

Le **modalità di intervento** consentono di chiarire se la disposizione riguarda un atto di tutela o di garanzia contro le discriminazioni, se invece è volta a sancire la parità di condizioni e di trattamento, oppure se è inerente a un'azione positiva per superare una situazione di disparità sostanziale. Nel dettaglio, gli interventi in tema di *parità nei rapporti civili*, di *tutela del lavoro*, di *previdenza* e di *contrasto alla violenza di genere* sono considerati misure di tutela e di garanzia delle donne, mentre tramite le azioni positive si agisce generalmente sulla *partecipazione ai processi decisionali politici e amministrativi* e sul *sostegno al mercato del lavoro*.

Le disposizioni che implicano **effetti sul bilancio dello Stato** possono comportare l'erogazione di una spesa oppure determinare una riduzione delle entrate dovute a un'agevolazione fiscale o a un'agevolazione contributiva, legata quindi ai versamenti obbligatori destinati al finanziamento di prestazioni previdenziali o assistenziali. Nel caso in cui le misure siano invece rivolte unicamente alla regolamentazione di un settore, possono non avere alcun effetto finanziario. Molti interventi di tutela e garanzia delle donne rientrano, a titolo esemplificativo, in questa categoria e non hanno un impatto diretto nelle finanze pubbliche, così come le azioni positive di promozione delle pari opportunità che prevedono “*quote di genere*” per garantire l'accesso o la partecipazione

⁴⁶⁵ Decisione di esecuzione (UE) 2024/1158 della Commissione del 10 aprile 2024 relativa alla richiesta di registrazione dell'iniziativa dei cittadini europei dal titolo “My Voice, My Choice: For Safe And Accessible Abortion” a norma del regolamento (UE) 2019/788 del Parlamento europeo e del Consiglio. Cfr. [L_202401158IT.000101.fmx.xml](#).

⁴⁶⁶ cfr. Appendice I disponibile anche in formato elaborabile, unitamente a una rassegna della normativa europea, sul sito della Ragioneria generale dello Stato.

⁴⁶⁷ Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0218+0+DOC+XML+V0//IT>.

in un determinato settore del genere meno rappresentato. Occorre inoltre considerare che le spese che rientrano nel bilancio statale in tema di politiche di genere costituiscono solo una parte dell'onere dell'intervento sulla finanza pubblica o una stima dell'onere annuale. Gli assegni di maternità sono infatti interventi a carico dello Stato, ma erogati e concessi dall'INPS (con una discrasia temporale tra la quantificazione stimata nel bilancio dello Stato e la spesa effettivamente sostenuta), mentre per gli asili nido lo Stato compartecipa a una spesa di competenza degli enti locali.

Dal secondo dopoguerra ad oggi i provvedimenti legislativi individuati sono 395⁴⁶⁸. Considerando l'ambito di intervento, si evidenzia da un punto di vista quantitativo, una maggiore attenzione volta a favorire la conciliazione vita privata e vita professionale, a portare avanti azioni di contrasto alla violenza di genere e a colmare i divari di genere nella partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi. Complessivamente, in questi ambiti sono stati predisposti 197 provvedimenti (rispettivamente 77, 69 e 51). Le norme meno numerose riguardano sia la parità nei rapporti civili che istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere (rispettivamente con 17 e 10 interventi) (**Figura 3.1**). La maggioranza dei provvedimenti (ovvero il 72 per cento del totale) ha le caratteristiche di azioni positive, mentre sono presenti 109 atti di tutela e atti di garanzia (**Figura 3.2**). Inoltre, per ciò che concerne gli effetti sul bilancio dello Stato, più della metà delle norme (215 casi) consiste in interventi di spesa, 157 interventi regolamentano invece i settori di riferimento, senza effetti diretti sul bilancio, mentre sono 13 i casi di agevolazioni contributive e 10 i casi di agevolazioni fiscali (**Figura 3.3**).

Nel 2024 sono state approvate 37 nuove disposizioni normative per le politiche di genere, quattro in meno rispetto all'anno precedente, e riguardano in particolare la salute, stile di vita e sicurezza e il mercato del lavoro (**Figura 3.4**). Negli ultimi otto anni, il contrasto alla violenza di genere e la conciliazione tra vita privata e vita professionale sono gli ambiti in cui il legislatore è sempre intervenuto (**Figura 3.7**). Nel 2024 le norme con carattere di azione positiva sono la maggioranza (32 misure), al contrario dei restanti 5 atti di tutela e atti di garanzia (**Figura 3.5**). La gran parte di tali interventi ha effetti sul bilancio, con 19 interventi di spesa e 3 casi di agevolazioni contributive, mentre le misure volte unicamente a regolamentare i propri ambiti di riferimento (diminuite di tre unità rispetto al 2023) si attestano a 15 casi nel 2024 (**Figura 3.6**).

⁴⁶⁸ Nel conteggio non vengono considerati gli interventi emergenziali adottati per contrastare l'emergenza da Covid-19 e aventi effetti limitati nel tempo.

Figura 3.6.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2024, secondo l'ambito di intervento.

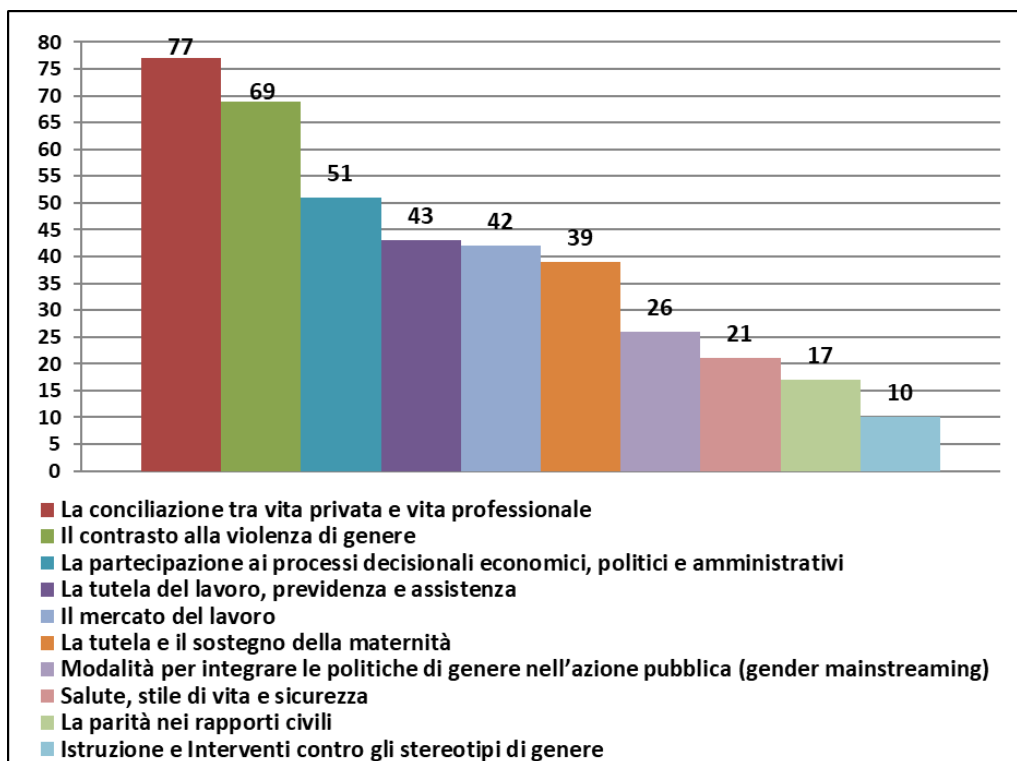


Figura 3.6.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2024, secondo la modalità di intervento.

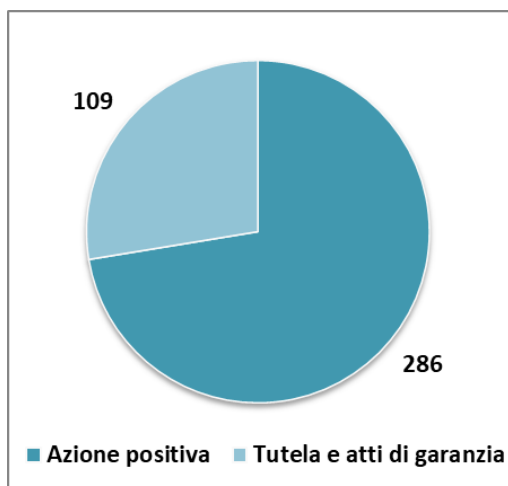


Figura 3.6.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2024, secondo gli effetti sul bilancio.

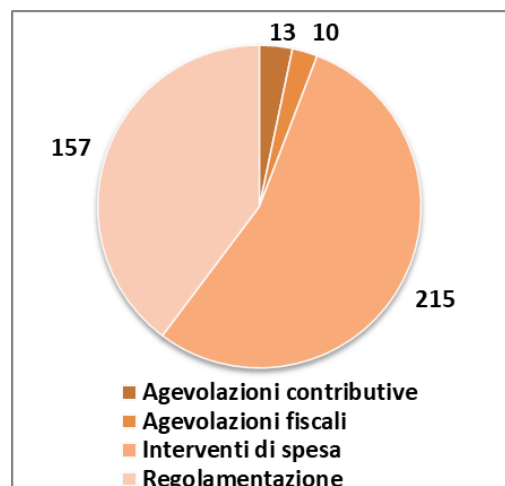


Figura 3.6.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2024, secondo l'ambito di intervento.

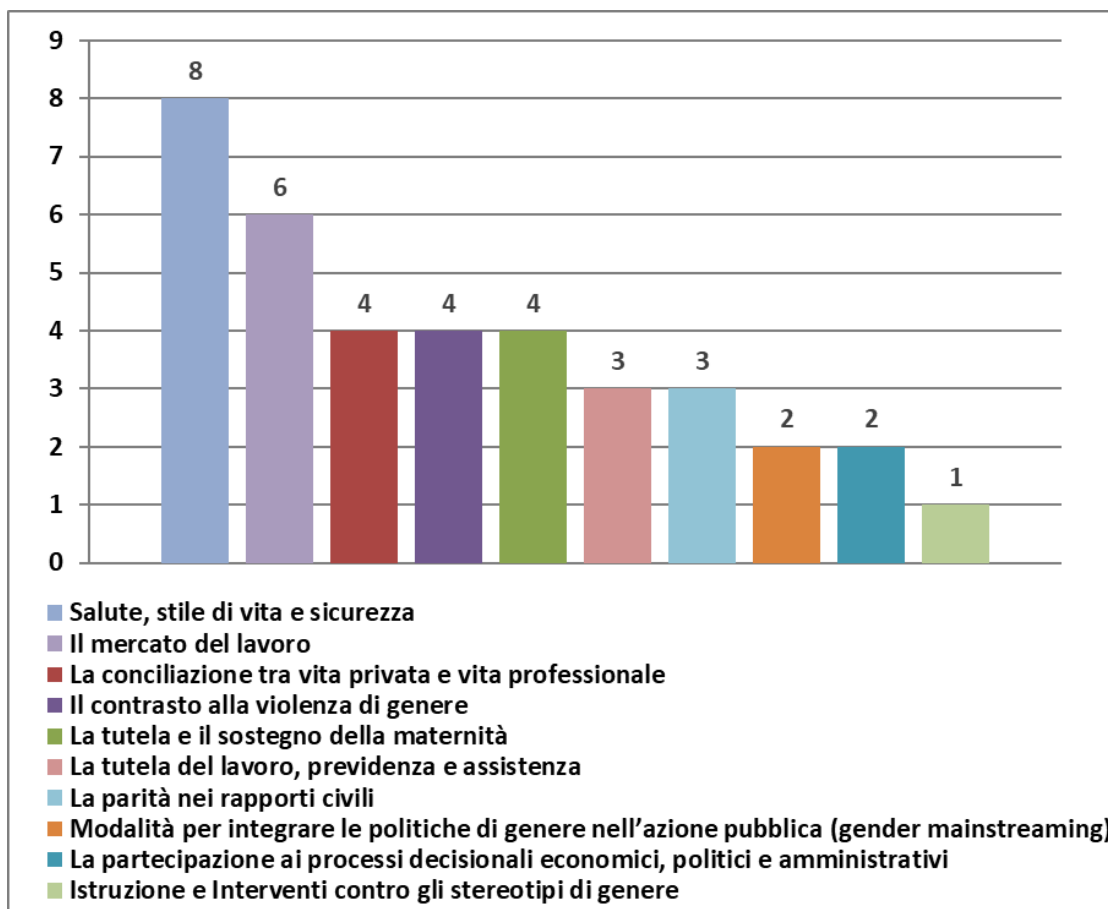


Figura 3.6.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2024, secondo la *modalità di intervento*.

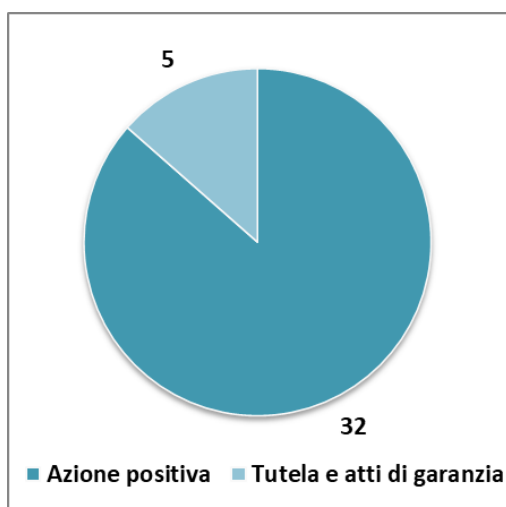


Figura 3.6.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2024, secondo gli *effetti sul bilancio*.

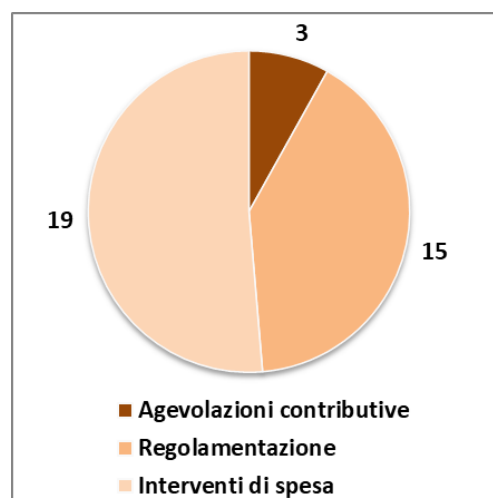
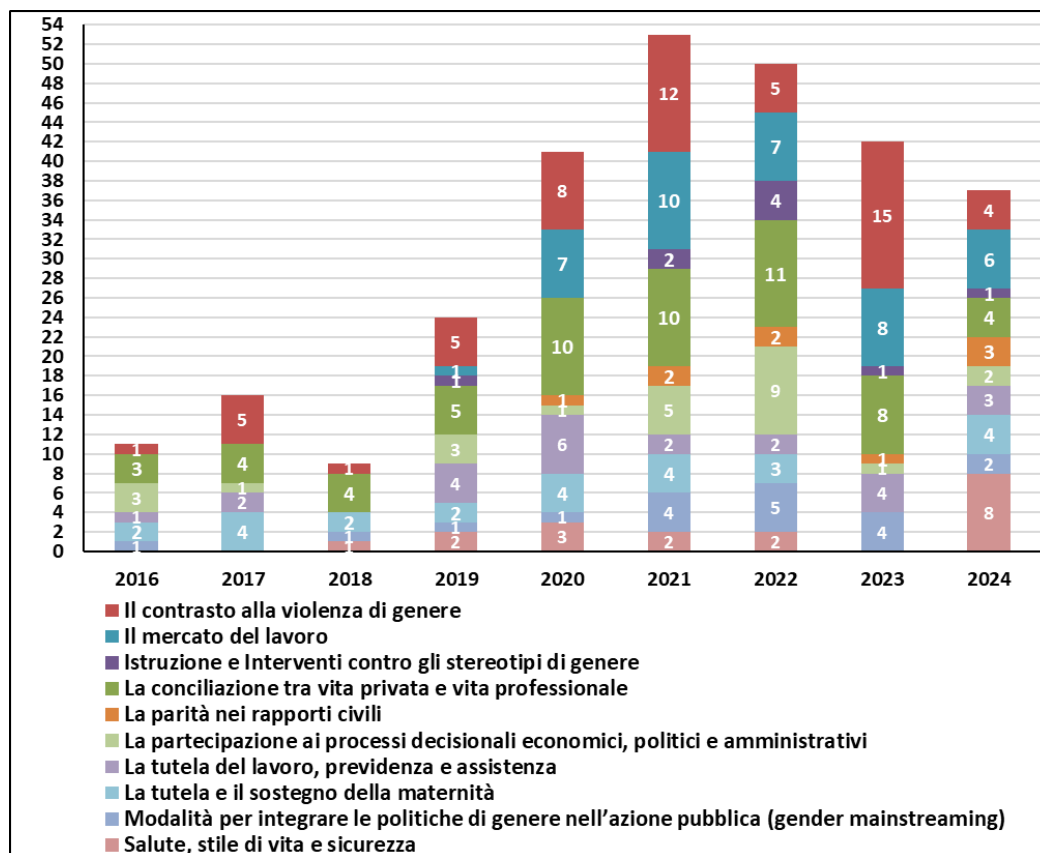


Figura 3.6.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2024, secondo l'ambito di intervento.



CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere

Il diverso **impatto esercitato dai sistemi fiscali e dalle decisioni di politica fiscale su uomini e donne** costituisce una parte rilevante della valutazione delle politiche di bilancio in una prospettiva di genere. I sistemi fiscali determinano, infatti, effetti diretti e indiretti sulle tematiche oggetto della presente Relazione⁴⁶⁹.

Le decisioni di uomini e donne relative alla carriera lavorativa, le scelte di procreazione, il ricorso ai servizi di cura domestica (in luogo di lavoro non retribuito all'interno della famiglia), i comportamenti riguardanti le scelte di consumo, risparmio e investimenti sono influenzate, anche se in maniera non sempre uniforme, dalle politiche fiscali.

In primo luogo, l'impatto dell'imposizione fiscale⁴⁷⁰ è condizionato, tra l'altro, dall'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e non tra uomini e donne: gli uomini continuano a essere più presenti sul mercato del lavoro e, in media, guadagnano di più e detengono maggiori ricchezze; le donne dedicano invece più tempo al lavoro non retribuito e continuano a essere sottorappresentate sia tra i proprietari di società che tra gli investitori.

Nella maggior parte dei Paesi dell'Unione Europea sono stati, da tempo, aboliti sistemi che differenziano esplicitamente la posizione fiscale di uomini e donne ed è stata adottata, a partire dagli anni '70-'80, una tassazione su base individuale ad aliquote progressive, con detrazioni per i carichi familiari. Tuttavia, nonostante tale impianto, le imposte sul reddito personale possono, comunque, impattare, diversamente, su uomini e donne tramite la scelta dell'unità di imposizione, la struttura delle aliquote e la loro combinazione con le possibili forme di agevolazione fiscale.

L'insieme degli strumenti adottati nei sistemi fiscali può determinare, inoltre, una diversa **aliquota marginale implicita** all'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito. Considerata la differente distribuzione di redditi e ricchezza tra donne e uomini prima dell'imposizione fiscale, vanno, dunque, tenute nella dovuta attenzione le caratteristiche del sistema impositivo affinché non si determini un impatto negativo sull'uguaglianza di genere. A titolo esemplificativo, anche regimi di tassazione individuale possono prevedere specifiche disposizioni fiscali che si basano sull'unità familiare. Nello specifico, particolari agevolazioni possono creare "trappole" fiscali per i percettori di redditi secondari⁴⁷¹ (prevalentemente donne) all'interno dell'unità familiare e, di conseguenza, accentuare una ripartizione disuguale del lavoro non retribuito o gli

⁴⁶⁹ Per approfondimenti sulla letteratura in materia si faccia riferimento a quanto riportato in questo stesso capitolo della Relazione al Bilancio di genere 2020.

⁴⁷⁰ Nel capitolo sono riproposte alcune analisi esposte nelle edizioni precedenti del Bilancio di genere dello Stato, le cui evidenze sono tuttora valide in assenza di cambiamenti rilevanti nella normativa fiscale relativa al lavoro dipendente.

⁴⁷¹ Le cosiddette trappole di inattività e del basso salario. La trappola di inattività misura l'incentivo finanziario a breve termine per una persona non attiva che non ha diritto alle indennità di disoccupazione (ma potenzialmente riceve altri benefici come l'assistenza sociale) per passare dall'inattività al lavoro retribuito. La trappola del basso salario, invece, misura l'incentivo finanziario ad aumentare un salario basso, per esempio lavorando più ore. In entrambi i casi la trappola viene rappresentata in termini di percentuale di prelievo dal reddito lordo aggiuntivo che verrebbe applicata a seguito della scelta di entrare o migliorare la propria posizione nel mondo del lavoro. In Europa i livelli della "trappola dell'inattività" e della spirale del basso salario si ripercuotono in modo sproporzionato sulle donne e le scoraggiano dalla piena partecipazione al mercato del lavoro. Tali effetti sono determinati in misura significativa dalle disposizioni in materia di imposte dirette, oltre che dal venir meno delle prestazioni sociali.

esistenti divari di genere nel reddito, nella ricchezza e nella capacità di garantirsi un reddito adeguato alla vecchiaia⁴⁷².

La necessità di adottare un approccio di **gender mainstreaming nelle scelte di politica fiscale**⁴⁷³ è stata ribadita dal **Parlamento Europeo**, con la **Risoluzione del 15 gennaio 2019**⁴⁷⁴, esortando la Commissione europea a sostenere l'uguaglianza di genere in tutte le politiche fiscali e a emanare linee guida e raccomandazioni destinate agli Stati membri per eliminare discriminazioni in ambito fiscale e per evitare imposte che aggravino il divario di genere. La stessa Risoluzione offre una serie di raccomandazioni, tra cui quella di porre **l'analisi di genere al centro della revisione delle politiche fiscali** e di raccogliere maggiori evidenze sugli effetti distributivi e allocativi del sistema di tassazione, differenziati in base al genere (in particolare dati fiscali su base individuale e non solamente sul nucleo familiare, nonché informazioni sui modelli di consumo, la distribuzione dei redditi di impresa, la distribuzione della ricchezza netta e dei redditi da capitale suddivisi per genere)⁴⁷⁵.

In questo capitolo, oltre ai dati desunti dal Rendiconto generale del Bilancio dello Stato, sono utilizzati i dati ricavabili dalle dichiarazioni dei redditi IRPEF per analizzare le differenze in termini di reddito e di fruizione di alcune agevolazioni fiscali per genere, attraverso gli *open data* disponibili sul sito Dipartimento delle Finanze - Statistiche sulle dichiarazioni relative alle imposte dirette.

4.1 - Analisi delle principali politiche tributarie

Le modalità di rendicontazione delle entrate secondo una prospettiva di genere potrebbero prevedere diversi tipi di analisi che, in ogni caso, tendono a escludere l'applicazione di un metodo analogo a quello adottato per le spese attraverso una riclassificazione di tipo analitico dei singoli capitoli e articoli di entrata del bilancio dello Stato per individuarne le caratteristiche di genere tra neutrali, sensibili o dirette a ridurre disuguaglianza di genere. Grazie alle competenze del Dipartimento delle Finanze, l'analisi proposta in questo capitolo offre elementi di valutazione sul diverso impatto delle principali politiche tributarie su uomini e donne, limitando il perimetro⁴⁷⁶ dell'analisi alle principali imposte sul reddito.

Per contestualizzare la dimensione finanziaria delle grandezze in esame, **le entrate finali accertate del bilancio dello Stato nel 2024** ammontano a **circa di 784 miliardi di euro** (in aumento del 5,7 per cento rispetto all'anno precedente). **Circa 649 miliardi sono di natura tributaria ricorrente** (il 6,6 per cento in più rispetto al 2023) e 4,5 miliardi sono tributarie non ricorrenti (il 51,5 per cento in meno rispetto al 2023)⁴⁷⁷. **Le imposte sui redditi delle persone fisiche** rappresentano circa il 32,0 per cento **delle entrate finali** e il 38,4 per cento di quelle tributarie (Figura 4.1.1).

⁴⁷² Per una disamina schematica dei potenziali impatti positivi e negativi sui divari di genere derivanti dai diversi sistemi di tassazione del reddito, delle imposte sul consumo (per esempio, l'IVA), delle tasse sulla proprietà, nonché dei dazi commerciali, si rimanda alla Relazione sul Bilancio di genere 2017, Capitolo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere".

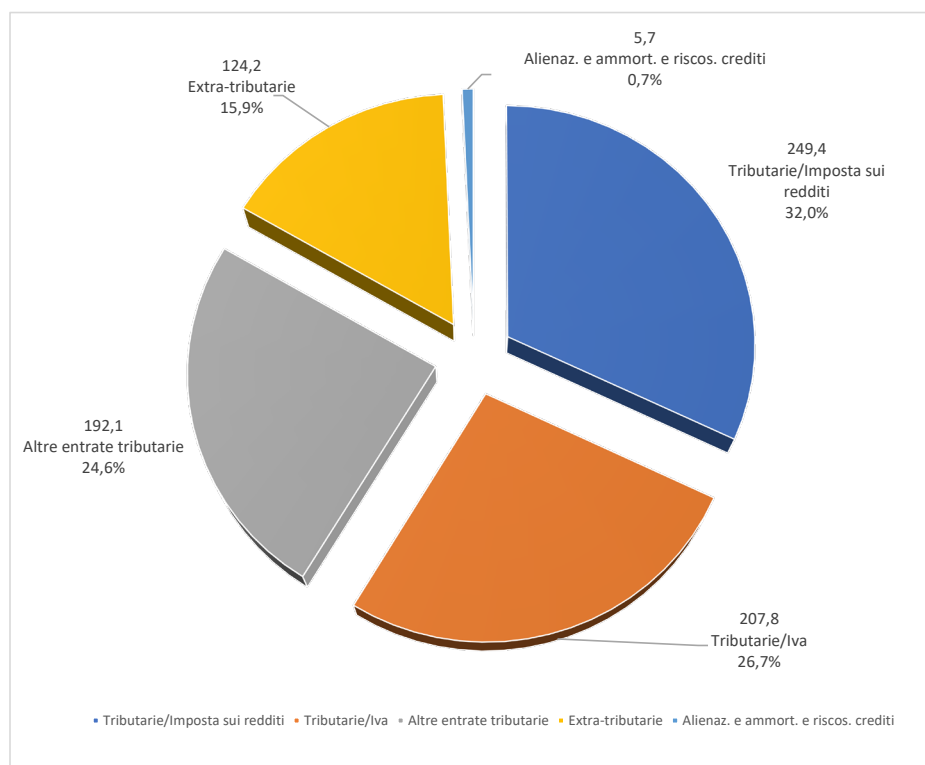
⁴⁷³ Per un approfondimento della tematica si faccia riferimento anche al *Riquadro IV.1.1 – Le politiche fiscali e l'uguaglianza di genere*, disponibile nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere – consuntivo 2021.

⁴⁷⁴ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (Procedura 2018/2095(INI)). Testo approvato P8_TA(2019)0014 Cfr. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0014_IT.html.

⁴⁷⁵ La Risoluzione del Parlamento europeo su uguaglianza di genere e politiche fiscali è approfondita nella Relazione su Bilancio di genere 2019, Capitolo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere" - Riquadro IV.1.

⁴⁷⁶ È più difficile esaminare gli effetti delle imposte indirette (per esempio l'IVA) e delle entrate extra-tributarie, per le quali sarebbe necessario, per esempio, analizzare le differenze rispetto al genere sia per i livelli di consumo di alcuni tipici beni e servizi disponibili sul mercato sia per la diversa propensione al ricorso ai servizi pubblici cui si accede tramite tariffe.

⁴⁷⁷ A titolo esemplificativo, alcune entrate tributarie non ricorrenti sono costituite dal contributo di solidarietà temporaneo a carico dei produttori, importatori e rivenditori di energia elettrica, di gas nonché di prodotti petroliferi, per far fronte ai prezzi elevati dell'energia; dall'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi per la rideterminazione dei valori di acquisto di partecipazioni non negoziate nei mercati regolamentati; entrate sostitutive delle imposte sui redditi sulle rivalutazioni dei beni aziendali iscritti in bilancio e sullo smobilizzo dei fondi in sospensione di imposta; da imposte dirette derivanti dalla definizione di pendenze e controversie tributarie, dall'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito applicata alle plusvalenze realizzate con le cessioni di beni immobili e terreni suscettibili di utilizzazione edificatoria.

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Consuntivo 2024: accertamenti. Miliardi di euro.

Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2024 – sono escluse le entrate tributarie non ricorrenti.

Nei paragrafi successivi curati dal Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'economia e delle Finanze, come già nelle precedenti relazioni sul Bilancio di genere, sono svolte alcune analisi relative all'efficacia dell'effetto redistributivo del sistema tributario sui redditi, con scomposizione per genere e classi di reddito, tramite il ricorso al modello di micro-simulazione *tax benefit* (inclusivo di contributi, Irpef, addizionali, assegni)⁴⁷⁸ del Dipartimento delle finanze.

4.2 - L'evoluzione dei redditi di donne e uomini (2019-2023): evidenze sulla base dei dati delle dichiarazioni fiscali

Il divario socioeconomico donne-uomini trova evidenza nei dati delle dichiarazioni IRPEF: le donne percepiscono redditi inferiori a quelli degli uomini. Si osserva una situazione generale caratterizzata da redditi bassi e concentrazione femminile tra gli occupati: la polarizzazione contribuisce alle disuguaglianze di genere. La distribuzione territoriale dei redditi continua a evidenziare il dualismo italiano tra le regioni del Nord e quelle del Sud. Le dinamiche demografiche osservate in un periodo lungo (dal 2004 al 2023) evidenziano una crescita, seppur lieve, della componente femminile tra i contribuenti, riducendo quindi anche il *gap* di genere.

Il tema delle differenze di genere, che, come noto, riflette una tendenziale differenza di condizioni socioeconomiche tra uomini e donne, trova ampio spazio nel dibattito e negli approfondimenti della più recente letteratura economica. Il fenomeno, per le sue caratteristiche

⁴⁷⁸ Il modello di micro-simulazione del Dipartimento delle finanze è costruito su un database che incrocia puntualmente le informazioni estratte dall'indagine campionaria EU-SILC dell'Istat sulle condizioni di vita e sui redditi delle persone e famiglie, insieme ai dati fiscali, dichiarativi e catastali presenti nell'Anagrafe Tributaria per le stesse persone intervistate. L'utilizzo del modello permette di individuare i redditi medi, le aliquote effettive applicate e di calcolare l'indice di Gini della distribuzione dei redditi di uomini e di donne, prima e dopo l'imposizione diretta e i trasferimenti che dal reddito lordo portano a quello disponibile. Il modello esclude gli assegni familiari mentre include gli effetti del cosiddetto "bonus 80 euro" destinato a lavoratori dipendenti con redditi sotto una determinata soglia.

intrinsecamente multidimensionali, può essere analizzato utilizzando diverse basi dati che permettono di cogliere se e in che modo le differenze di genere possono determinare effetti significativamente rilevanti in ambito economico e nei comportamenti degli individui.

A questo proposito, la banca dati delle dichiarazioni dei redditi costituisce una fonte particolarmente ricca per analizzare alcuni aspetti del *gender gap*. Questo capitolo, attraverso le informazioni desumibili dalle dichiarazioni dei redditi IRPEF presenta evidenze, seguendo un'ottica di genere, sui dati reddituali e quelli relativi alla fruizione di alcune agevolazioni fiscali, disaggregando i dati in base alla diversa tipologia di lavoro dei soggetti, la loro residenza e l'evoluzione temporale di alcune variabili principali⁴⁷⁹. L'analisi si concentra, quindi, sulle imposte dirette utilizzando i dati statistici della banca dati dichiarativa del Dipartimento delle Finanze aggiornati all'anno di imposta 2023, ultimo anno disponibile⁴⁸⁰.

Dalla banca dati del Dipartimento delle finanze si rileva che, per l'anno d'imposta 2023⁴⁸¹, i contribuenti IRPEF sono stati oltre 42,5 milioni (+1,3 per cento rispetto al 2022); poco meno della metà del totale di questi (il 47,7 per cento) è rappresentato da donne (**Tavola 4.2.1**). Nel corso del periodo di osservazione (2019-2023) si può rilevare che la composizione per sesso dei contribuenti non ha subito variazioni significative.

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

Anno di imposta	2019		2022		2023	
Genere	Numero dei contribuenti	Percentuale	Numero dei contribuenti	Percentuale	Numero dei contribuenti	Percentuale
Donne	19.838.233	47,77%	20.067.975	47,75%	20.304.918	47,70%
Uomini	21.687.749	52,23%	21.958.985	52,25%	22.265.160	52,30%
Totale	41.525.982	100,00%	42.026.960	100,00%	42.570.078	100,00%

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

La **Tavola 4.2.2** consente di analizzare l'andamento temporale del reddito complessivamente dichiarato, al netto di quello soggetto a cedolare secca, che, nell'anno d'imposta 2023, è pari 1.006,1 miliardi di euro (+5,9 per cento rispetto al 2022 e +16 per cento rispetto al 2019).

È interessante sottolineare che, mentre in termini di numerosità dei contribuenti, le donne costituiscono quasi la metà del totale, in termini di reddito complessivo nel 2023, quello dichiarato dalle donne è pari a solo il 38,5 per cento. Questo dato conferma, sostanzialmente, la disparità di remunerazione percepita dalle donne rispetto agli uomini che si riflette anche nella minore imposta netta versata dalle donne, a causa della progressività del sistema fiscale. Dalle tabelle emerge inoltre una maggiore dinamicità del *trend* dei redditi dichiarati delle donne: rispetto al 2019, infatti, il reddito complessivo degli uomini è aumentato del 15,4 per cento, mentre quello delle donne del 16,9 per cento, mostrando quindi, in questo secondo caso, una variazione maggiore nel corso del periodo.

⁴⁷⁹ Ai fini della presente analisi è utile ricordare che il sistema di prelievo delle persone fisiche negli ultimi anni è stato interessato da alcuni interventi di riforma. In particolare, è stata introdotta una revisione dell'IRPEF che dall'anno di imposta 2022 e per l'anno d'imposta 2023 ha ridotto da cinque a quattro le aliquote. Sebbene non ne saranno qui analizzati gli effetti, si fa presente che a partire dal 2022 e anche per l'anno 2023 sono stati introdotti esoneri parziali sui contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti applicabili in presenza di specifiche condizioni. Si ricorda inoltre che, a decorrere dal 1° marzo 2022, è stato introdotto l'Assegno Unico Universale che ha sostituito le detrazioni per i figli a carico.

⁴⁸⁰ I dati utilizzati in questo capitolo sono riferiti alle dichiarazioni dei redditi del 2024 per l'anno di imposta 2023, pertanto i provvedimenti normativi considerati sono quelli in vigore per il 2023.

⁴⁸¹ Per una migliore comprensione dell'andamento delle grandezze qui considerate, si ricorda il contesto macroeconomico che ha caratterizzato l'anno di imposta 2023: la crescita del PIL è stata pari al 6,7 per cento in termini nominali e allo 0,7 per cento in termini reali. La variazione del Pil è riferita a dati aggiornati a marzo 2025 e provenienti dal *Data-Warehouse* delle statistiche prodotte dall'Istat e disponibili sul sito Istat. La variazione del PIL in termini reali è riferita al PIL a valori concatenati con anno di riferimento 2020.

Tavola 4.2.2 Reddito complessivo al netto della cedolare secca (valori espressi in euro).

Anno di imposta	2019		2022		2023	
	Reddito complessivo	Percentuale	Reddito complessivo	Percentuale	Reddito complessivo	Percentuale
Donne	331.158.189.075	38,18%	362.508.453.832	38,14%	387.018.351.738	38,47%
Uomini	536.212.208.801	61,82%	587.836.202.365	61,86%	619.044.928.960	61,53%
Totale	867.370.397.876	100,00%	950.344.656.197	100,00%	1.006.063.280.698	100,00%

*Valori espressi in euro. Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Nella **Tavola 4.2.3** sono riportati il reddito complessivo al netto della cedolare secca dichiarato e l'imposta netta per uomini e donne, disaggregati per classi di reddito nell'anno di imposta 2023⁴⁸²; viene rappresentata anche la numerosità dei contribuenti⁴⁸³ per genere e classe di reddito.

Il reddito complessivo medio al netto della cedolare secca risulta maggiore per gli uomini (28.742 euro) rispetto a quello delle donne (19.644 euro).

I dati evidenziano una sostanziale eterogeneità nella distribuzione del reddito per genere: le donne, infatti, tendono a concentrarsi nelle classi a basso reddito, a differenza di quanto avviene per i contribuenti uomini. Il 44,7 per cento delle donne si colloca nelle classi di reddito fino a 15 mila euro, mentre nelle stesse classi di reddito sono presenti solo il 28 per cento degli uomini. Nelle classi di reddito più elevate si colloca il 10 per cento degli uomini che dichiarano redditi superiori ai 50 mila euro, contro il 4,3 per cento delle donne.

Tavola 4.2.3 Reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e imposta netta per sesso e per classi di reddito complessivo in euro. Anno d'imposta 2023.

Classi di reddito complessivo (in euro)	Reddito complessivo (al netto della cedolare secca)					Imposta netta				
	Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Reddito complessivo per classi	Distribuzione reddito per genere	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Imposta netta per classi	Distribuzione imposta netta	Imposta netta media
Donne										
Minore o uguale a 0	1.230	0%	-8.021.971	0%	-6.522	0	0%	0	0%	0
da 0 a 7.500	4.121.010	20,92%	12.092.627.062	3,12%	2.934	1.127.955	7,50%	286.428.662	0,50%	254
da 7.500 a 15.000	4.695.237	23,83%	50.552.555.059	13,06%	10.767	3.341.904	22,20%	2.709.106.993	4,30%	811
da 15.000 a 29.000	6.780.465	34,41%	143.669.921.195	37,12%	21.189	6.488.686	43,20%	17.138.858.171	27,40%	2.641
da 29.000 a 50.000	3.251.086	16,50%	112.815.297.303	29,15%	34.701	3.220.980	21,40%	22.271.109.048	35,60%	6.914
da 50.000 a 100.000	696.071	3,53%	43.778.597.670	11,31%	62.894	689.335	4,60%	11.929.186.072	19,10%	17.305
Oltre 100.000	156.967	0,80%	24.117.375.420	6,23%	153.646	155.462	1,00%	8.141.875.841	13,00%	52.372
Totale donne	19.702.066	100,00%	387.018.351.738	100,00%	19.644	15.024.322	100,00%	62.476.564.787	100,00%	4.158
Uomini										
Minore o uguale a 0	2.162	0%	-17.884.393	0%	-8.272	0	0%	0	0%	0
da 0 a 7.500	3.055.784	14,19%	8.599.407.273	1,39%	2.814	993.011	5,40%	298.673.819	0,20%	301
da 7.500 a 15.000	2.973.795	13,81%	33.261.689.850	5,37%	11.185	2.328.704	12,60%	2.134.799.126	1,70%	917
da 15.000 a 29.000	7.942.679	36,88%	176.481.232.132	28,51%	22.219	7.684.425	41,50%	21.965.077.398	17,20%	2.858
da 29.000 a 50.000	5.393.201	25,04%	193.810.079.659	31,31%	35.936	5.352.498	28,90%	39.027.006.678	30,60%	7.291
da 50.000 a 100.000	1.624.984	7,54%	106.139.399.068	17,15%	65.317	1.614.797	8,70%	28.950.065.097	22,70%	17.928
oltre 100.000	545.236	2,53%	100.771.005.371	16,28%	184.821	542.671	2,90%	35.087.746.033	27,50%	64.657
Totale uomini	21.537.841	100,00%	619.044.928.960	100,00%	28.742	18.516.106	100,00%	127.463.368.151	100,00%	6.884
Totale Uomini e Donne	41.239.907		1.006.063.280.698		24.395	33.540.428		189.939.932.938		5.663
% Donne		47,77%		38,47%			44,79%		32,89%	
% Uomini		52,23%		61,53%			55,21%		67,11%	
% Uomini e Donne		100,00%		100,00%			100,00%		100,00%	

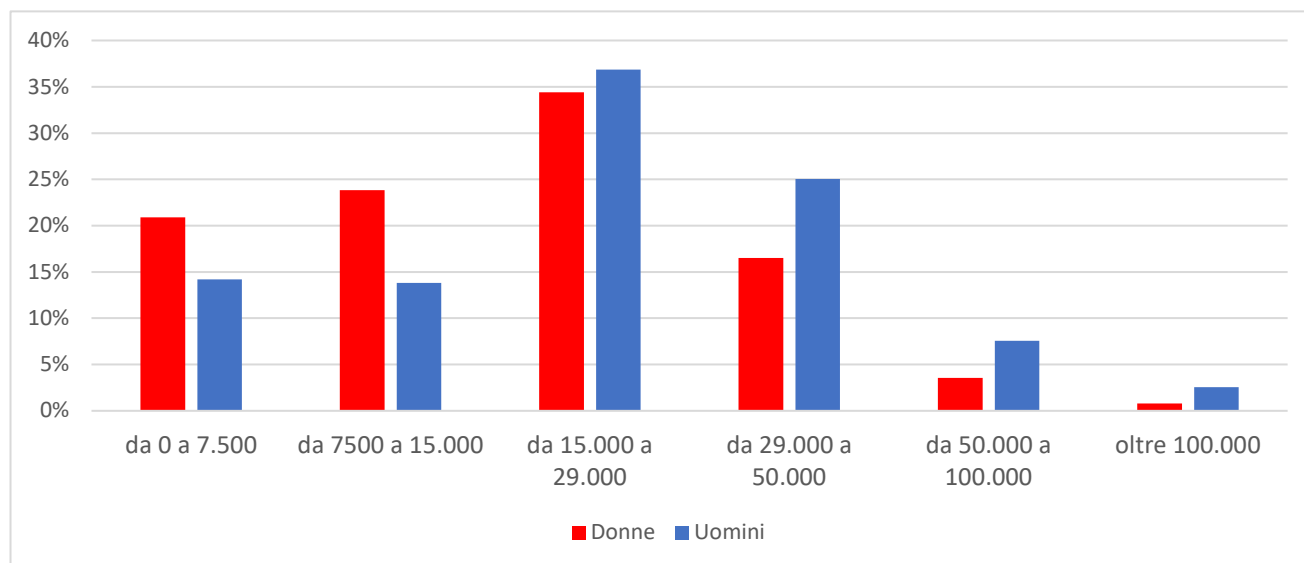
Valori espressi in euro. Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Nella figura sottostante viene rappresentata, per l'anno 2023, la distribuzione dei contribuenti per classi di reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere.

⁴⁸²Nella nota metodologica sulla interpretazione dei dati statistici del Dipartimento delle Finanze (https://www1.finanze.gov.it/finanze/analisi_stat/public/v_4_0_0/contenuti/nota_metodologica_2023.pdf), viene evidenziato a pag. 3 che "nell'accezione più comune del termine, per reddito si intende l'esito della differenza tra ricavi e costi sostenuti per il loro conseguimento. Nell'ordinamento fiscale, tuttavia, sono individuabili diverse situazioni in cui il reddito viene considerato prescindendo dai relativi costi (es. reddito da capitale). Nel caso di lavoro dipendente, in linea generale, il reddito sarà pari all'insieme dei compensi (in denaro o natura) percepiti per lo svolgimento della propria attività alle dipendenze e sotto la direzione di altri. Tale reddito non considera i costi collegabili al lavoro prestato (spese di trasporto, per il vestiario etc...) e quindi includerà naturalmente soltanto valori positivi e diversi da zero. Nel caso, invece, di esercenti attività di impresa, il reddito scaturirà da una contrapposizione di componenti positivi e negativi che potranno generare anche valori nulli o negativi".

⁴⁸³ Il totale dei contribuenti nella tavola 4.2.3 è inferiore rispetto al totale della tavola 4.2.2 poiché non include né coloro che hanno optato per la cedolare secca né i contribuenti che hanno dichiarato reddito pari a zero.

Figura 4.2.1 Distribuzione dei contribuenti (in per cento sul totale di genere) per classi di reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere. Anno d'imposta 2023.



Fonte: elaborazioni del Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Anche in termini di imposta netta la differenza di genere risulta evidente.

L'IRPEF netta dichiarata nel 2023 è pari a poco meno di 190 miliardi (+9 per cento rispetto al 2022), il valore medio risulta maggiore per gli uomini (pari a 6.884 euro) rispetto a quello delle donne (4.158 euro). L'ammontare complessivo dell'imposta netta è stato dichiarato per il 67,0 per cento dagli uomini, sebbene il reddito complessivo dichiarato dagli uomini sia pari a circa il 61,5 per cento. Tale differenza nelle percentuali è influenzata anche dall'effetto della progressività del sistema, tenuto conto che la distribuzione dei redditi maschili risulta traslata verso l'alto.

Le informazioni desumibili dalle dichiarazioni dei redditi consentono anche di analizzare, con maggiore dettaglio, la distribuzione dei redditi per genere a seconda del tipo di reddito dichiarato (**Tavole 4.2.3- 4.2.4**). La tipologia di reddito maggiormente dichiarata, sia in termini di frequenza sia di ammontare, è quella relativa al lavoro dipendente e assimilati (**Tavola 4.2.4** pari al 55,1 per cento del reddito complessivo al netto della cedolare secca) e a reddito da pensione (30,7 per cento del reddito complessivo al netto della cedolare secca). Il raggruppamento 'Altri tipi di reddito' comprende le seguenti tipologie di redditi: da fabbricati, dominicali o agrari, d'impresa, lavoratore autonomo abituale con partita Iva, allevatore o agricoltore, da capitale, redditi diversi, autonomo occasionale, reddito da partecipante in società di persone e assimilate, reddito da plusvalenze di natura finanziaria, regime fiscale agevolato, reddito da tassazione sostitutiva o separata.

La Tavola mostra che quasi il 55 per cento dei contribuenti che dichiarano reddito da lavoro dipendente sono uomini. Nonostante gli uomini corrispondano a poco più della metà dei soggetti, in termini di ammontare, dichiarano circa 1,6 volte il reddito da lavoro dipendente dichiarato dalle donne. Per quanto riguarda i redditi da pensione, invece, le donne sono più numerose (circa il 51,5 per cento del totale), circostanza che potrebbe riflettere un'aspettativa di vita media più elevata e il diritto alla pensione come coniuge superstite, ma rappresentano il 42,7 per cento dell'ammontare totale del reddito da pensione. Analizzando il reddito da lavoro autonomo⁴⁸⁴, le donne sono il 28,5 per cento e dichiarano circa il 23 per cento dell'ammontare totale.

⁴⁸⁴ La variabile qui presa in considerazione per definire il "reddito da lavoro autonomo" non include anche le perdite. Per maggiori informazioni in merito alle variabili, si rinvia alla sezione "Definizione delle variabili" presente in "Dati e statistiche" del sito del Dipartimento delle Finanze.

Tavola 4.2.4 Distribuzione dei redditi per tipologia e genere. Anno d'imposta 2023.

Sesso	Reddito da lavoro dipendente e assimilati			Reddito da pensione			Reddito da lavoro autonomo			Altri tipi di reddito			Totale Redditi		
	Numero dei contribuenti	Reddito da lavoro dipendente e assimilati	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Reddito da pensione	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Reddito da lavoro autonomo	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Altri redditi	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Altri redditi	Reddito medio
Uomini	13.035.254	342.571.607.966	26.280	7.030.252	176.480.467.003	25.103	365.633	27.741.708.236	75.873	1.834.021	72.251.145.755	39.395	22.265.160	619.044.928.960	27.803
Donne	10.761.275	211.693.548.923	19.672	7.476.822	131.923.242.612	17.644	145.894	8.251.821.845	56.560	1.920.917	35.149.738.358	18.298	20.204.918	387.018.351.738	19.060
Totale	23.796.529	554.265.156.889	23.292	14.507.084	308.403.709.615	21.259	511.527	35.993.530.081	70.365	3.754.938	107.400.884.113	28.603	42.570.078	1.006.063.280.698	23.633
% sul Totale redditi	55,9%	55,1%	34,1%	30,7%	1,2%	3,6%	8,8%	10,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Uomini	54,78%	61,81%	48,46%	57,22%	71,48%	77,07%	48,84%	67,27%	52,30%	61,53%					
% Donne	45,22%	38,19%	51,54%	42,78%	28,52%	22,93%	51,16%	32,73%	47,70%	38,47%					
% Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Valori espressi in euro. Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

È, inoltre, utile effettuare disaggregazioni per area geografica dei redditi per genere. La **Tavola 4.2.5** riporta il reddito complessivo al netto della cedolare secca e l'imposta netta disaggregati per genere e area geografica di residenza fiscale dei contribuenti. I dati confermano il dualismo territoriale nel Paese: se per un verso, infatti, al Nord e nell'Italia centrale si rileva un sostanziale equilibrio nella numerosità di uomini e donne in base al reddito complessivo (con una differenza tra i due sessi di circa 3 punti percentuali), per altro verso, al Sud e nelle Isole, la quota di contribuenti di sesso maschile supera quella femminile di circa 9 punti percentuali. Per quanto riguarda l'ammontare del reddito dichiarato nelle zone settentrionali, nell'Italia meridionale e insulare la quota degli uomini supera di oltre 23 punti percentuali quella delle donne, al Centro la differenza è di circa 20,0 punti percentuali.

Tavola 4.2.5 Distribuzione dei redditi e dell'imposta netta per territorio e genere. Anno d'imposta 2023.

Area geografica	Genere	Reddito complessivo al netto della cedolare secca				Imposta netta			
		Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Reddito complessivo per territorio	Distribuzione per territorio	Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Imposta netta per territorio	Distribuzione Imposta netta
Nord-Occidentale	Uomini	6.034.463	51,50%	198.974.136.019	61,70%	5.394.769	54,30%	43.947.699.071	67,90%
	Donne	5.691.531	48,50%	123.561.681.650	38,30%	4.541.915	45,70%	20.769.517.786	32,10%
	Totale	11.725.994	100,00%	322.535.817.669	100,00%	9.936.684	100,00%	64.717.216.857	100,00%
Nord-Orientale	Uomini	4.568.833	51,50%	142.791.114.657	61,70%	4.063.371	54,20%	29.680.654.382	68,30%
	Donne	4.310.725	48,50%	88.594.273.027	38,30%	3.432.714	45,80%	13.785.757.106	31,70%
	Totale	8.879.558	100,00%	231.385.387.684	100,00%	7.496.085	100,00%	43.466.411.488	100,00%
Centrale	Uomini	4.267.184	51,10%	126.220.857.005	60,30%	3.717.220	54,20%	26.724.596.531	65,60%
	Donne	4.082.087	48,90%	83.191.248.573	39,70%	3.142.971	45,80%	13.998.144.735	34,40%
	Totale	8.349.271	100,00%	209.412.105.578	100,00%	6.860.191	100,00%	40.722.741.266	100,00%
Meridionale	Uomini	4.539.085	54,20%	103.264.109.202	62,40%	3.631.585	57,70%	18.551.967.715	66,40%
	Donne	3.840.184	45,80%	62.125.486.305	37,60%	2.663.731	42,30%	9.370.347.472	33,60%
	Totale	8.379.269	100,00%	165.389.595.507	100,00%	6.295.316	100,00%	27.922.315.187	100,00%
Insulare	Uomini	2.125.117	54,50%	47.744.802.862	61,80%	1.706.209	57,90%	8.543.908.151	65,30%
	Donne	1.775.337	45,50%	29.528.614.496	38,20%	1.240.988	42,10%	4.548.011.184	34,70%
	Totale	3.900.454	100,00%	77.273.417.358	100,00%	2.947.197	100,00%	13.091.919.335	100,00%
Non attribuibile	Uomini	3.159	58,90%	49.909.215	74,50%	2.952	59,60%	14.542.301	75,20%
	Donne	2.202	41,10%	17.047.687	25,50%	2.003	40,40%	4.786.504	24,80%
	Totale	5.361	100,00%	66.956.902	100,00%	4.955	100,00%	19.328.805	100,00%
Totale Italia	Uomini	21.537.841	52,20%	619.044.928.960	61,50%	18.516.106	55,20%	127.463.368.151	67,10%
	Donne	19.702.066	47,80%	387.018.351.738	38,50%	15.024.322	44,80%	62.476.564.787	32,90%
	Totale	41.239.907	100,00%	1.006.063.280.698	100,00%	33.540.428	100,00%	189.939.932.938	100,00%

Valori espressi in euro. Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

Per quanto riguarda l'imposta netta i contribuenti di sesso maschile superano quelli di sesso femminile sia in termini di numerosità sia di ammontare. Sotto il profilo della numerosità, le donne rappresentano poco meno del 46 per cento circa dei contribuenti al Nord e al Centro e circa il 42 per cento al Sud e nelle Isole; in termini di ammontare le donne sono circa il 32 per cento al Nord, il 34,4 per cento al Centro, il 33,6 per cento al Sud e il 34,7 per cento nell'Italia insulare.

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

Le politiche finalizzate alla riduzione del *gender gap* possono incidere in modi differenti sul bilancio dello Stato in funzione delle caratteristiche delle misure adottate; in particolare, possono determinare un incremento della spesa pubblica, qualora prevedano trasferimenti monetari, possono incidere unicamente su assetti di regolamentazione di specifici settori, oppure tradursi in una riduzione delle entrate, nel caso in cui considerino l'introduzione di agevolazioni fiscali⁴⁸⁵.

In questo paragrafo, l'analisi dei dati dichiarativi si concentra sulle agevolazioni fiscali vigenti che, seppur indirettamente, mirano a ridurre le differenze di genere agendo principalmente nell'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale dei contribuenti. A tal fine vengono prese in considerazione:

1. la deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza familiare, fino all'importo di 1.549,37 euro, introdotta con la legge n. 342/2000;
2. la detrazione dall'imposta lorda, pari al 19 per cento, per le spese sostenute per la retribuzione di addetti all'assistenza, anche tramite colf e badanti, per le persone non autosufficienti (introdotta con la Legge 23 dicembre 2005, n. 26 e successivamente modificata);
3. la detrazione, anch'essa pari al 19 per cento, introdotta dalla Legge 23 dicembre 2005, n. 26, relativa alle spese sostenute per il pagamento delle rette degli asili nido.

I costi cui si riferiscono tali agevolazioni sono sostenuti per la remunerazione di soggetti esterni al nucleo familiare che svolgono attività che, nella maggior parte dei casi, graverebbero sulle donne. Il riconoscimento dell'agevolazione fiscale favorisce il ricorso a questi strumenti, consentendo a tutti i membri della famiglia – e in particolare alle donne – di dedicarsi all'attività lavorativa.

I dati aggiornati alle dichiarazioni relative all'anno d'imposta 2023 risultano, sostanzialmente, in linea rispetto al 2022. Nel periodo considerato, le spese per la frequenza di asili nido mostrano un calo generalizzato annuale sia in relazione alle frequenze sia agli importi della spesa; dal 2019 al 2023 tali spese si riducono del 54,3 per cento, senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere⁴⁸⁶. Nell'anno di imposta 2023 le spese per addetti all'assistenza personale (-5,7 per cento rispetto al 2019) e i contributi per addetti ai servizi domestici e familiari (+13,2 per cento rispetto al 2019) sono utilizzate maggiormente da donne, sia in termini di frequenze che di ammontare. Le spese per la frequenza di asili nido non sembrano risentire di comportamenti differenti in base al genere (**Tavola 4.3.1**).

⁴⁸⁵ In questo paragrafo vengono analizzate solo alcune delle agevolazioni fiscali vigenti nell'anno d'imposta 2023 e, in particolare, come già richiamato nel testo, quelle che possono incidere sulle scelte di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa dei contribuenti. Non sono invece considerate quelle agevolazioni che, pur previste per i contribuenti e in grado di incidere sul reddito familiare, possono essere ritenute neutrali rispetto all'obiettivo di ridurre le differenze di genere.

⁴⁸⁶ Probabilmente il decremento è connesso all'utilizzo del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati introdotto dal l'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232 che non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008, legge con cui l'agevolazione è stata resa permanente.

Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili.

		2019		2022		2023	
		Numero dei contribuenti	Oneri	Numero dei contribuenti	Oneri	Numero dei contribuenti	Oneri
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	46.454	85.441.199	41.868	77.633.719	41.553	77.232.237
	Spese per la frequenza di asili nido	80.923	42.077.560	38.831	19.996.640	34.986	17.759.224
	Contributi per addetti ai servizi	262.638	206.217.537	295.657	229.869.851	285.008	232.343.386
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.243	149.492.280	74.715	143.453.366	74.884	144.297.231
	Spese per la frequenza di asili nido	70.579	36.858.768	36.312	18.819.332	36.205	18.315.020
	Contributi per addetti ai servizi	344.209	267.000.765	378.023	291.665.926	374.621	303.277.639
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	124.697	234.933.479	116.583	221.087.085	116.437	221.529.468
	Spese per la frequenza di asili nido	151.502	78.936.328	75.143	38.815.972	71.191	36.074.244
	Contributi per addetti ai servizi	606.847	473.218.302	673.680	521.535.777	659.629	535.621.025
Donne/Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	62,70%	63,60%	64,09%	64,89%	64,31%	65,14%
	Spese per la frequenza di asili nido	46,60%	46,70%	48,32%	48,48%	50,86%	50,77%
	Contributi per addetti ai servizi	56,70%	56,40%	56,11%	55,92%	56,79%	56,62%

Valori espressi in euro. Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

4.4 - Dinamiche demografiche e gender gap

Secondo le più recenti stime e analisi, le attuali dinamiche demografiche evidenziano un *trend* di invecchiamento della popolazione sia a livello globale sia a livello nazionale. In questo paragrafo, sulla base dei dati dichiarativi del Dipartimento delle Finanze, viene esaminato il *trend* delle grandezze considerate secondo una prospettiva di genere, per indagare se e in che misura l'invecchiamento della popolazione influenzi in modo differenziato uomini e donne, e se emergano effetti particolarmente significativi sulla popolazione femminile.

Dalla banca dati delle dichiarazioni dei redditi sono stati estratti i dati relativi a un arco temporale di circa 20 anni (a partire dall'anno di imposta 2004 e fino al 2023), disaggregati per genere, per le principali classi di età e per territorio.

Dall'analisi dei dati per gli anni di imposta 2004, 2013 e 2023 (**Tavola 4.4.1**) si osservano, a fronte di un aumento contenuto del numero dei contribuenti (da circa 40,5 milioni a 42,6 milioni), cambiamenti nella struttura per età. In particolare, si registra una riduzione della quota di contribuenti nelle fasce d'età comprese tra i 15 e i 44 anni, mentre rimane sostanzialmente stabile la quota relativa alla classe 65-75 anni. Analizzando più nel dettaglio le variazioni nel periodo, la fascia di età 31-44 anni è quella in cui si registra il decremento più marcato: i contribuenti tra 31 e 44 anni passano infatti dal 27 per cento circa del totale del 2004 al 19 per cento dell'anno di imposta 2023, mentre i contribuenti tra i 45 e i 64 anni crescono dal 30,3 per cento al 35,5 per cento e i contribuenti dell'ultima fascia di età, oltre i 75 anni, passano dal 13,36 al 17,68 per cento.

I dati dichiarativi, pertanto, confermano il *trend* di invecchiamento della popolazione, segnalando anche un cambiamento della struttura per età dei contribuenti IRPEF che mostra lo spostamento demografico verso le classi di età più anziane.

Tavola 4.4.1 Distribuzione per classi di età* dei contribuenti IRPEF (anni di imposta 2004-2013-2023).

Classi di età	2004		2013		2023	
	Numero contribuenti	Distribuzione percentuale	Numero contribuenti	Distribuzione percentuale	Numero contribuenti	Distribuzione percentuale
15-30	5.576.528	13,77%	4.238.476	10,34%	5.101.839	11,98%
31-44	10.854.243	26,81%	9.604.023	23,43%	8.094.904	19,02%
45-64	12.261.869	30,28%	13.902.012	33,92%	15.123.485	35,53%
65-75	6.334.524	15,64%	6.500.402	15,86%	6.656.099	15,64%
Oltre 75	5.408.803	13,36%	6.689.820	16,32%	7.524.652	17,68%
Totale	40.492.096	100,00%	40.989.567	100,00%	42.570.078	100,00%

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando i dati statistici delle dichiarazioni dei redditi.

* Il totale dei contribuenti include anche gli individui della fascia d'età 0-14 che non sono presenti in questa tavola.

Nella **Tavola 4.4.2** i dati sono analizzati secondo una prospettiva di genere, mostrando l'incidenza delle contribuenti donne sul totale, sia in termini di frequenza sia di ammontare del reddito complessivo dichiarato negli anni d'imposta 2004 e 2023.

Nel periodo considerato si registra una lieve crescita della componente femminile: nel 2004 le donne rappresentavano circa il 47 per cento dei contribuenti, dichiarando il 36 per cento del reddito complessivo; nel 2023 la loro incidenza risulta pari al 48 per cento, con una quota di reddito salita al 39 per cento.

L'esame per classi di età evidenzia andamenti differenziati: per la classe 15-30 anni la quota femminile sul totale si mantiene pressoché stabile, sia in termini di frequenza (circa il 43 per cento dei soggetti nella classe d'età 15-30) sia di ammontare (circa il 37 per cento); per la classe 31-44 anni si osserva una variazione positiva, più contenuta se riferita alla frequenza (+2 punti percentuali) e lievemente più accentuata in termini di ammontare (+3,4 punti percentuali).

Nella fascia d'età 45-64 anni, il peso del reddito dichiarato dalle donne cresce in misura significativamente superiore rispetto all'aumento della loro numerosità. Sebbene la quota relativa alla frequenza femminile registri un incremento di 2,6 punti percentuali, l'ammontare complessivo del reddito dichiarato aumenta di quasi 5 punti percentuali, segnalando l'incremento dei redditi medi delle donne.

La quota delle donne con più di 65 anni risulta decrescente in termini di frequenza, con una contrazione particolarmente significativa, pari a 4 punti percentuali, nella classe over 75. È interessante osservare che, a fronte di questa riduzione, le donne tra i 65 e i 75 anni registrano un aumento della loro quota di reddito complessivo dichiarato, mentre per le over 75 la diminuzione interessa anche i redditi.

Tavola 4.4.2 Quota di reddito complessivo dichiarato dalle donne (anni di imposta 2004-2023).

Classi di età	2004		2023	
	Reddito complessivo dichiarato dalle donne		Reddito complessivo dichiarato dalle donne	
	Frequenza: distribuzione percentuale	Ammontare: distribuzione percentuale	Frequenza: distribuzione percentuale	Ammontare: distribuzione percentuale
15-30	43,27	37,65	43,07	36,96
31-44	42,99	34,72	45,04	38,09
45-64	43,59	31,73	46,19	36,65
65-75	49,65	35,74	48,09	37,38
Oltre 75	60,82	53,31	56,69	46,83
Totale	46,65	35,81	47,83	38,72

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

La **Tavola 4.4.3** riporta l'andamento del reddito complessivo medio, rivalutato ai prezzi del 2023⁴⁸⁷, per classi di età e per genere, confrontando gli anni d'imposta 2004 e 2023. Mentre nel 2004 il picco del reddito medio si registrava nella fascia d'età 45-64 anni sia per gli uomini sia per le donne, nel 2023 si osserva un cambiamento significativo per gli uomini: il valore massimo del reddito medio si sposta infatti nella fascia 65-75 anni. Per le donne, invece, il picco rimane nella fascia 45-64 anni, sebbene il reddito medio nella classe 65-75 anni abbia registrato un incremento del 43 per cento tra il 2004 e il 2023.

⁴⁸⁷ Il reddito complessivo medio dichiarato per gli anni di imposta 2004 e 2013 è qui considerato in termini reali, rivalutato ai prezzi del 2023 utilizzando l'indice generale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (NIC), al netto dei tabacchi, calcolato dall'ISTAT.

L'analisi della dinamica dei redditi reali a prezzi del 2023 evidenzia un incremento del reddito medio tra i contribuenti *over 65*, sia per gli uomini sia per le donne. Al contrario, nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 44 anni si osserva una riduzione del reddito medio. Per i soggetti tra i 45 e i 64 anni, il *trend* risulta differenziato in base al genere: le donne registrano un aumento del reddito medio, mentre gli uomini mostrano una flessione.

Nel confronto del reddito complessivo tra gli anni considerati, è importante tenere presente che le variazioni osservate si riferiscono ai redditi al lordo dell'imposta. Pertanto, eventuali incrementi o riduzioni del reddito potrebbero risultare attenuati una volta applicato il sistema fiscale, esercitando un effetto di stabilizzazione che può ridurre l'impatto netto delle variazioni sul reddito disponibile.

L'utilizzo dei valori medi del reddito complessivo dichiarato dai contribuenti consente di costruire una *proxy* del *gender pay gap*⁴⁸⁸. Ai fini di una più accurata interpretazione dei valori presentati, è necessario ricordare, però, che dai soli dati dichiarativi non è possibile distinguere i contribuenti lavoratori *full time* da quelli impiegati *part time*⁴⁸⁹, poiché tale distinzione non è richiesta nei modelli delle dichiarazioni dei redditi. Il *gender gap* qui considerato, quindi, potrebbe risultare più elevato del valore del divario salariale orario. Inoltre, l'analisi prende in considerazione il reddito complessivo e pertanto include tutti i redditi del contribuente e non solo il reddito da lavoro, comunemente utilizzato per la definizione del *gender pay gap*.

Tavola 4.4.3 Reddito complessivo medio dichiarato IRPEF a prezzi 2023 e Gender Gap (anni d'imposta 2004 – 2013 – 2023).

Classi di età	Reddito complessivo medio dichiarato rivalutato ai prezzi del 2023*						Gender Gap**		
	2004		2013		2023		2004	2013	2023
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
15-30	12.560	15.864	10.240	13.590	11.219	14.475	20,83	24,65	22,50
31-44	20.420	28.960	19.185	25.813	19.462	25.921	29,49	25,68	24,92
45-64	22.248	36.980	23.208	34.579	23.153	34.365	39,84	32,88	32,63
65-75	15.570	27.607	18.608	31.924	22.302	34.611	43,60	41,71	35,56
Oltre 75	15.570	21.162	16.466	23.716	18.584	27.619	26,42	30,57	32,71
Totale	18.255	28.619	18.943	28.299	20.104	29.161	36,21	33,06	31,06

*Ammontare espresso in euro. Il reddito complessivo medio dichiarato per gli anni di imposta 2004 e 2013 è qui considerato in termini reali, rivalutato ai prezzi del 2023 utilizzando l'indice generale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (NIC), al netto dei tabacchi, calcolato dall'ISTAT.

**Calcolato come differenza del reddito medio degli uomini e il reddito medio delle donne rapportato al reddito medio dei primi

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

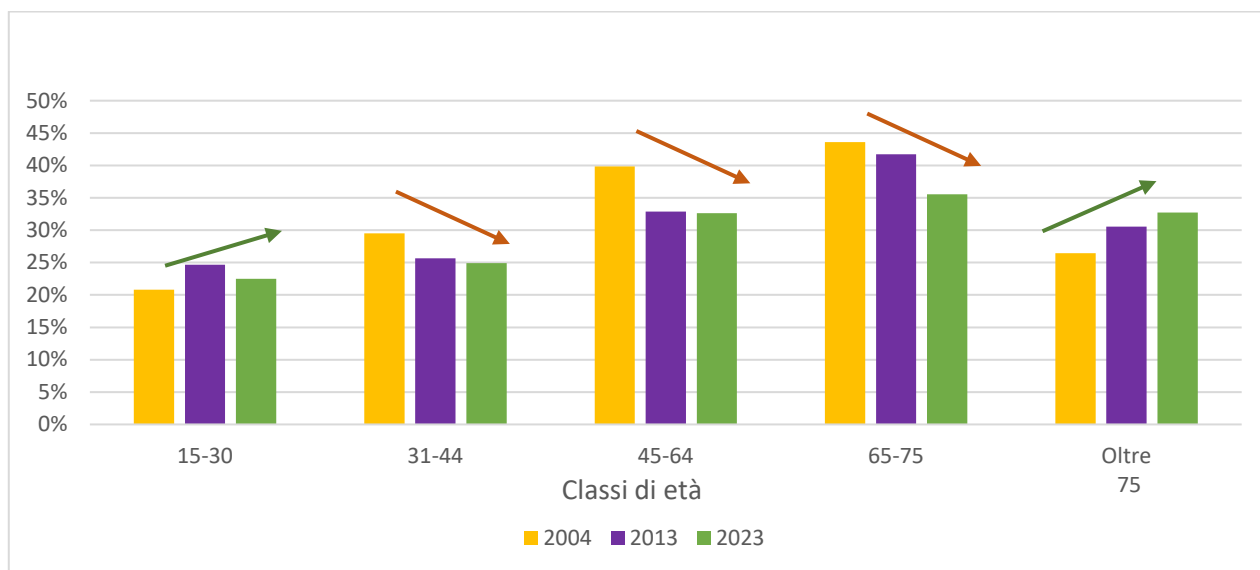
I dati per classi d'età segnalano che il *gap* più elevato, in tutti e tre gli anni di osservazione, riguarda la fascia d'età 65-75 anni, mentre il valore più basso si osserva nella classe 15-30 anni.

Il confronto tra il 2004 e il 2023 mostra una riduzione del differenziale di genere dal 36 per cento al 31 per cento.

Come risulta dalla Figura 4.4.1, il *gender gap* risulta in leggero aumento nella classe d'età 15-30 e, in modo più marcato, nella classe d'età oltre 75 dove si registra un aumento dal 26,4 per cento al 32,7 per cento. Per le classi d'età intermedie la riduzione del differenziale di reddito risulta particolarmente marcata per le classi tra i 45 e i 75 anni.

⁴⁸⁸ Il *gender gap* è qui calcolato come differenza del reddito medio degli uomini e il reddito medio delle donne rapportato al reddito medio degli uomini.

⁴⁸⁹ A questo proposito è utile ricordare che, come segnalato anche dall'INPS nel Rapporto (2024) "Analisi dei divari di generi nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS"(link: [Analisi generi_web \(1\).pdf](#)), le donne lavoratrici ricorrono in misura maggiore al part time rispetto agli uomini; a titolo di esempio, infatti, nel 2022 il 21,0 per cento dei dipendenti maschi ha avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale, mentre tra le donne la quota di lavoratrici con almeno un part time nell'anno è pari a circa il 49,0 per cento.

Figura 4.4.1 Gender gap per gli anni d'imposta 2004, 2013 e 2023.

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

La **Figura 4.4.2** mostra il *gender gap* su base territoriale per tutte le classi di età nell'anno d'imposta 2023, segnalando che nelle regioni del Nord il divario di genere è più elevato rispetto alle regioni meridionali.⁴⁹⁰

Questo fenomeno può essere in parte spiegato dalle diverse caratteristiche del mercato del lavoro e dalle condizioni socioeconomiche delle regioni italiane. In particolare, i dati possono risentire della maggiore diffusione di occupati nel settore privato o possono anche dipendere dalla presenza di redditi medi più elevati nelle Regioni del Centro Nord, rispetto al Sud.

Nel confronto con il 2004 tutte le regioni sperimentano una riduzione del *gender gap* e pertanto un miglioramento della distribuzione dei redditi per genere. Le regioni che hanno visto miglioramenti più significativi in termini di punti percentuali sono state il Lazio (-7,4 punti percentuali), la Liguria (-7,2 punti percentuali) e la Calabria (-7 punti percentuali).

⁴⁹⁰A questo proposito si veda anche il Rapporto INPS (2024): "Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS" (https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf) in cui si evidenzia una distribuzione territoriale del *Gender Gap* simile a quella evidenziata nella presente analisi.

Figura 4.4.2 Gender Gap disaggregato per Regione (anno d'imposta 2023).

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

Nota: Il gender gap è stato calcolato considerando il reddito complessivo di tutti i contribuenti indipendentemente dalla loro età.

CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere

5.1 - Metodologia generale

Il bilancio di genere dello Stato, introdotto con l'articolo 38-*septies* della legge n. 196 del 2009, prevede una riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato a consuntivo alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere. In questo esercizio sono coinvolti, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio, la Presidenza del Consiglio dei ministri e i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato.

A prescindere dai destinatari della spesa – siano essi uomini, donne o entrambi – il bilancio di genere richiede una riflessione sulla diversa misura con cui gli interventi finanziati dallo Stato possono contribuire a mitigare le disuguaglianze di genere esistenti nell'economia e nella società. Analizzare un intervento o un servizio pubblico secondo una prospettiva di genere vuol dire tenere conto delle differenze tra donne e uomini in termini di ruoli e responsabilità, di opportunità, attività e vita quotidiana. In assenza di un'analisi di genere, l'intervento o il servizio erogato in modo "neutro" potrebbe invece determinare barriere all'accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici, oppure addirittura acuire, piuttosto che mitigare, le disparità esistenti.

Al fine di migliorare la conoscenza delle disparità di genere e ampliare le competenze necessarie per l'integrazione di una dimensione di genere nella definizione delle politiche pubbliche, è stato avviato il Progetto "*Gender mainstreaming in public policy and budget processes: Gender impact assessment and gender budgeting in Italy*"⁴⁹¹, realizzato nell'ambito del *Technical Support Instrument* (TSI) dell'Unione Europea. L'obiettivo è quello di supportare gli Stati membri nell'attuazione delle riforme, nel rafforzamento della capacità amministrativa e nella corretta individuazione della natura della spesa in relazione alle caratteristiche legate al raggiungimento della parità di genere.

Criteri di classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere: spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, sensibili, da approfondire e neutrali

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere⁴⁹² riprendono e ampliano i criteri adottati negli anni precedenti, introducendo alcuni elementi per affinare l'analisi e per agevolare il coordinamento e l'uniformità dell'esercizio.

In sostanza, l'analisi richiede una distinzione delle spese in base alle seguenti categorie:

- i. **"dirette a ridurre le disuguaglianze di genere"** (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- ii. **"sensibili"** (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;

⁴⁹¹ Cfr. paragrafo 1.9 Bilancio di genere e Gender Flagship: l'esperienza italiana.

⁴⁹² Circolare RGS del 4 giugno 2025, n. 16, cfr.

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2025/1h6/Circolare-del-4-giugno-2025-n-16.pdf

- iii. **“da approfondire”** (codice 0*), relative alle misure che, per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari), dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- iv. **“neutrali”** (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Per comprendere il contenuto della spesa in una prospettiva di genere, occorre **esaminare congiuntamente diverse tipologie di informazioni**. Alcuni elementi possono essere ricavati dalla denominazione del **capitolo del bilancio** o dalla sua ulteriore suddivisione in piani gestionali; altri dall'esame congiunto delle **classificazioni** che caratterizzano il capitolo **in termini economici** (classificazione per titolo e categoria economica) e **in termini funzionali** (classificazione COFOG). I capitoli del bilancio sono inoltre raggruppati in **missioni, programmi e azioni** che specificano a quale finalità sono destinate le risorse e consentono di individuare le politiche attuate tramite la spesa dai singoli centri di responsabilità amministrativa cui è affidata la gestione. In aggiunta a questi elementi, nel bilancio di previsione sono indicati, per ciascuna unità elementare, una o più **autorizzazioni di spesa**⁴⁹³, che rappresentano la fonte legislativa da cui dipende l'assunzione dell'onere a carico dello Stato e i meccanismi che lo determinano.

Altre informazioni utili per classificare le spese secondo una prospettiva di genere possono derivare anche dai **decreti amministrativi per l'attuazione degli interventi**, che potrebbero fornire i criteri per l'individuazione dei beneficiari della spesa o per la ripartizione delle risorse tra i vari destinatari e, di conseguenza, permettere di effettuare, in alcuni casi, un'analisi di genere.

Tuttavia, nessuno di questi elementi risponde direttamente alla domanda su **quanto e cosa** si spende per ridurre le disuguaglianze di genere o su **quali spese** possono essere considerate come sensibili al genere. Solo in alcuni casi, infatti, l'autorizzazione di spesa è frutto di una norma che istituisce un intervento da ritenersi specificatamente destinato a ridurre le disuguaglianze di genere. Limitarsi alle norme, quindi, non consentirebbe di individuare le altre spese che le amministrazioni, nell'ambito delle proprie attività istituzionali, destinano comunque a mitigare i divari di genere, né a individuare spese che potrebbero indirettamente incidere (positivamente o negativamente) su tali divari. Inoltre, tale rappresentazione si fermerebbe a un esame *ex-ante*, senza favorire un esame *ex post* degli esiti effettivi.

Missioni, programmi e azioni, d'altronde, sono livelli molto aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire a essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutrale, da approfondire, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la possibilità di misurare gli impatti sul genere, come ad esempio quelle relative al *Rimborso passività finanziarie*, agli *Interessi passivi* e alle *Poste correttive e compensative*, che non corrispondono a oneri per interventi veri e propri e sono per questo considerati neutrali. Considerato che l'esercizio di riclassificazione in una prospettiva di genere deve poggiarsi su alcune delle dimensioni tracciate nel bilancio dello Stato, le linee guida indicano di effettuare l'**analisi a livello di singolo piano gestionale**, individuando così l'articolazione più vicina all'unità di gestione della spesa. Per i capitoli di spesa che riguardano l'acquisto di beni e servizi, la formazione del personale e altre fattispecie non destinate a interventi finalizzati per norma, è indispensabile, inoltre, la conoscenza di dettaglio del corrispondente centro di responsabilità amministrativa.

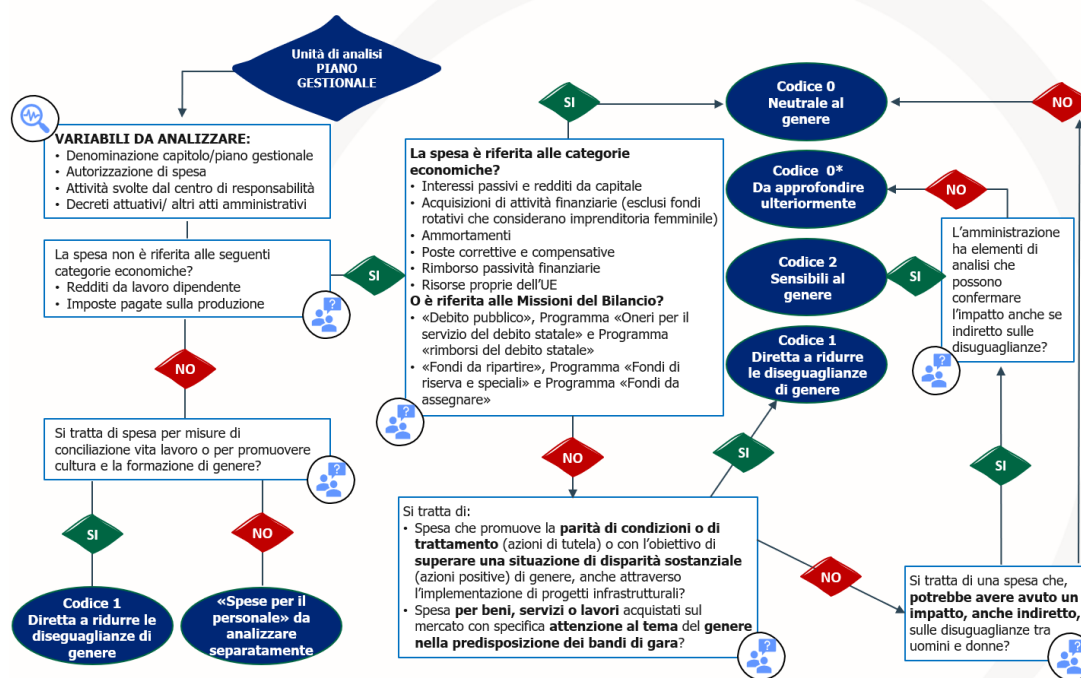
L'analisi, sotto il profilo del genere, della spesa richiede, quindi, come raccomandato alle amministrazioni, di andare oltre la rappresentazione contabile della spesa e analizzare il quadro di riferimento, la definizione degli obiettivi sottostanti la specifica misura, i dati periodici sui beneficiari ultimi della spesa e le loro caratteristiche; infine, le modalità di attuazione amministrativa della misura

⁴⁹³ L'autorizzazione di spesa richiama, generalmente, la finalità della spesa e reca elementi per la sua quantificazione finanziaria nella fase di previsione del bilancio.

stessa contengono elementi essenziali per una corretta valutazione in quanto sono una fonte di informazione sui vari passi implementati per la messa in atto.

Una rappresentazione schematica dei passi per la riclassificazione dei piani gestionali secondo una prospettiva di genere è illustrata nella **Figura 5.1.1**.

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



Lo sforzo dell'esercizio di riclassificazione è volto a individuare le spese **dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1)**, ossia riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo e in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive. Nell'approccio adottato, si cerca di evidenziare le spese che riguardano interventi sull'economia e la società ma anche alcune tipiche spese di funzionamento delle amministrazioni a sostegno di tali interventi (quali missioni, formazione, studi e consulenze) o destinate alla promozione di una cultura di genere all'interno dell'amministrazione. Per tutti i piani gestionali che contengono una delle caratteristiche sopra esposte, è inoltre richiesto alle amministrazioni di specificare se la spesa effettuata risulti esclusivamente finalizzata a ridurre le disuguaglianze di genere o solo parzialmente e, in tal caso, di indicare la percentuale di spesa in termini di impegni destinata alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Le spese **sensibili (codice 2)** individuano un'area di bilancio in cui sarebbe necessario svolgere analisi più approfondite sugli effetti anche indiretti della spesa per comprendere come agisce su uomini e donne e, in ogni caso, per tenere conto della dimensione di genere nelle modalità di attuazione degli interventi. Si tratta di spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne; di conseguenza, pur non essendo volte specificatamente a ridurre le disparità di genere, un'appropriata attenzione alla dimensione di genere nel disegno e nella realizzazione dei relativi interventi potrebbe avere effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze senza necessariamente generare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico.

Le spese **da approfondire (codice 0*)**, introdotte con la Circolare sul bilancio di genere - Rendiconto del bilancio dello Stato 2022⁴⁹⁴, riguardano quelle spese per le quali è necessario acquisire ulteriori informazioni per verificare gli eventuali impatti diretti o indiretti di genere ed escluderle così dalla “categoria” di spese neutrali.

Infine, sono considerate **neutrali (codice 0)** le spese che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere. Si tratta di una categoria definita in via residuale e che raggruppa, tendenzialmente, tutte le spese non classificabili come “sensibili al genere”, “da approfondire” o “dirette a ridurre le disuguaglianze di genere”. Solo in pochi casi, infatti, si possono individuare alcune specifiche spese che vengono considerate neutrali per *default*, come:

- 1) le spese riferite a interessi passivi e a redditi da capitale, alle acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), agli ammortamenti, alle poste correttive e compensative, al rimborso delle passività finanziarie e alle risorse proprie dell'UE (individuabili dalla categoria economica indicata nel bilancio dello Stato);
- 2) quelle riferite alla missione del bilancio “*Fondi da ripartire*”, programma “Fondi di riserva e speciali” e programma “*Fondi da assegnare*” (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio, ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- 3) fitti, canoni e utenze, TARI, liti e arbitraggi, ossia spese destinate al funzionamento delle strutture in senso stretto senza riguardo a specifici interventi destinati a uno dei generi.

Le linee guida per la classificazione del bilancio forniscono alle amministrazioni indicazioni per identificare gli ambiti di spesa che potrebbero generare impatti di genere differenziati (e che non vanno quindi considerati “neutrali” per *default*). In particolare, sono spesso da considerare come sensibili le spese erogate a individui o destinate indirettamente ad essi tramite trasferimenti ad altri soggetti. Analogamente, rientrano spesso in questa categoria le risorse che, pur non costituendo trasferimenti monetari a individui, sono destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso. Queste spese (come, per esempio, quelle per l'istruzione scolastica e la formazione del personale scolastico o per il mantenimento dei detenuti) potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” ma celare invece un diverso impatto sulle prospettive occupazionali e sul reddito individuale futuro delle donne e degli uomini. Tra le spese sensibili potrebbero esserci anche spese destinate a imprese e infrastrutture o alla collettività nel suo complesso che, tuttavia, incidono in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.

Data la difficoltà di riconoscere le spese sensibili, le linee guida richiedono alle amministrazioni di porre particolare attenzione alla natura e alle caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate, esplicitando, laddove opportuno, le motivazioni esistenti alla base delle scelte operate.

Il processo di riclassificazione mostra una certa stabilità nelle scelte operate dalle amministrazioni

⁴⁹⁴ Circolare RGS del 16 maggio 2023, n. 22, cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2023/22/Circolare_del_16_maggio_2023_n_22.pdf e, in particolare, il Riquadro V.I.I della Relazione sul bilancio di genere 2022 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf.

La classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere vede il coinvolgimento di tutte le amministrazioni centrali⁴⁹⁵ con il coordinamento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, che trasmette alle amministrazioni uno **schema contabile contenente i piani gestionali del bilancio** di rispettiva competenza ai fini di una loro analisi e compilazione. Le amministrazioni sono chiamate, in particolare, a **descrivere la spesa di ogni piano gestionale secondo il proprio impatto di genere** attraverso l'attribuzione di codici univoci: "0" per le spese neutrali; "0*" per le spese da approfondire; "2" per le spese sensibili e "1" per le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Nel caso di piani gestionali a finalizzazione mista è altresì richiesto di indicare la **percentuale di spesa** (o l'ammontare della spesa in euro), in termini di impegni, eventualmente indirizzata alla riduzione delle disuguaglianze di genere. Essendo l'esercizio di classificazione effettuato a consuntivo, infatti, si presume che le risorse non impegnate non abbiano concretamente attuato alcuna finalità pubblica e non possano, quindi, avere una propria connotazione di genere. Di conseguenza, per alcuni piani gestionali, che pure avevano delle risorse stanziata a copertura di interventi connessi alla promozione delle pari opportunità e alla lotta alle disuguaglianze, la percentuale di spesa considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere è nulla laddove dette risorse non siano state impegnate prima della chiusura dell'esercizio finanziario.

Per il Rendiconto 2024, le amministrazioni sono state chiamate ad analizzare complessivamente 24.567 piani gestionali, da cui sono stati esclusi, nella fase finale del processo di classificazione, quelli privi di stanziamenti, impegni e pagamenti (sia in conto competenza che in conto residui), per arrivare ad un totale di 12.624 piani gestionali. Nel 92,12 per cento dei casi i piani gestionali inclusi nel prospetto 2024 erano già stati classificati nell'esercizio precedente (e nel 98,54 per cento dei casi è stata confermata la stessa classificazione), mentre per la restante parte (7,88 per cento) si tratta di piani gestionali privi di risorse nel 2023 o di nuova istituzione.

Le amministrazioni hanno avuto la possibilità di fornire elementi informativi di dettaglio a corredo della classificazione proposta (per i nuovi capitoli) o modificata (solo l'1,46 per cento dei piani gestionali già presenti nel 2023 ha subito una diversa classificazione) e tale facoltà è stata utilizzata sia per motivare la decisione di considerare talune tipologie di spese come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibili al genere, sia per confermare, in alcuni casi, l'impatto neutrale sul genere della spesa o la natura di spese di funzionamento. Continuano a rimanere, quindi, ampi margini di miglioramento, soprattutto nella descrizione dei relativi impatti su donne e uomini, testimoniata anche dall'esiguo numero di schede compilate relativamente agli interventi sensibili al genere e diretti a ridurre le disuguaglianze di genere nelle apposite sezioni dei questionari allegati alla presente relazione.

Nel complesso, sono stati fatti passi in avanti a livello informativo e quasi sempre è stato possibile pervenire a una stima delle risorse destinate alle politiche di genere anche per quei capitoli e piani gestionali a finalizzazione mista (anche quelli che prevedono il trasferimento di risorse a organismi internazionali).

Nonostante questi miglioramenti, rimangono **alcune criticità** nell'esercizio di riclassificazione, in parte già evidenziate nelle passate edizioni:

- i. la **classificazione** proposta è **solo in alcuni casi corredata da informazioni aggiuntive o argomentazioni di supporto**, con effetti negativi in termini di chiarezza espositiva, assai rilevante per la ricostruzione *ex-post* dei criteri classificatori utilizzati dall'amministrazione, al fine di verificarne la coerenza con le linee guida della Circolare adottata dalla Ragioneria generale dello Stato sul bilancio di genere;

⁴⁹⁵ La Presidenza del Consiglio dei ministri non effettua direttamente una classificazione contabile delle proprie spese, avendo un bilancio autonomo alimentato annualmente da trasferimenti effettuati a valere su capitoli di bilancio del Ministero dell'economia e delle finanze. Le voci di bilancio relative a trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei ministri sono classificate dal Ministero dell'economia e delle finanze con l'ausilio degli elementi informativi forniti dalla Presidenza del Consiglio dei ministri.

- ii. permangono difficoltà nel riconoscere le spese **che sono dirette a ridurre le disuguaglianze di genere**, con la conseguente tendenza ad attribuire questa classificazione prevalentemente alle spese che sono **destinate alle donne e** prescindendo, quindi, da un'effettiva valutazione del loro impatto di genere;
- iii. analogamente, permane una certa **difficoltà a distinguere le spese neutrali da quelle sensibili** al genere. Inoltre, in molti casi non sono state fornite spiegazioni ulteriori a sostegno della decisione di classificazione operata;
- iv. talvolta le comunicazioni fornite dai centri di responsabilità amministrativa, nei questionari relativi alle politiche del personale e alle politiche settoriali dell'amministrazione, risultano **non pienamente coerenti** con la riclassificazione effettuata sui capitoli e sui piani gestionali che finanziano le stesse politiche;
- v. le spese di alcuni capitoli, che sono considerate neutrali, potrebbero invece nascondere importanti effetti di genere che meriterebbero un'analisi più approfondita, anche con l'ausilio di un supporto informativo maggiore da parte di chi gestisce direttamente la spesa finale;
- vi. la classificazione operata sulle spese per investimenti, in particolare quelli infrastrutturali, continua a rimanere poco significativa (l'affinamento dell'analisi in un'ottica di genere degli investimenti pubblici costituisce, non solo in Italia, una sfida importante per l'evoluzione del bilancio di genere).

5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere

La spesa totale del bilancio dello Stato relativa al 2024 è stata pari a circa **1.176,96 miliardi in termini di impegni** (1.160,47 miliardi di pagamenti), con un incremento rispetto all'anno precedente del 2,87 per cento (+2,81 per cento in termini di pagamenti). Il *trend* di crescita è dovuto all'aumento degli oneri per il debito pubblico (interessi passivi e rimborso delle passività finanziarie), pari a circa 19 miliardi, ma soprattutto all'incremento dei contributi agli investimenti a imprese di oltre 27 miliardi, in termini di impegni e pagamenti⁴⁹⁶.

5.2.1 - Spese delle Amministrazioni centrali al netto delle spese per il personale

Al netto delle spese per il personale⁴⁹⁷, trattate separatamente (si veda il paragrafo 5.2.2 "Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato"), il totale della spesa impegnata nel 2024 ammonta a 1.063,99 miliardi (in aumento del 3,07 per cento rispetto all'esercizio precedente) e a 1.051,71 in termini di pagamenti.

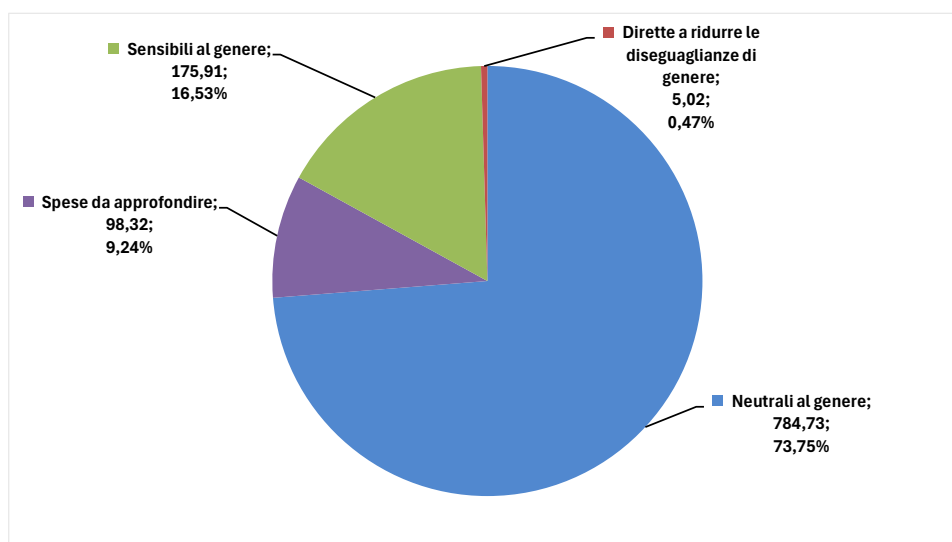
Tale somma è considerata, per circa il **73,75 per cento** (784,75 miliardi), come **neutrale** al genere, in quanto non sono stati individuati riflessi diretti e indiretti sulle disuguaglianze di genere, mentre il **9,24 per cento** (circa 98,32 miliardi) è stata riclassificata come **spesa da approfondire**. Tra le spese neutrali 285,57 miliardi di euro sono impegnati per il rimborso delle passività finanziarie

⁴⁹⁶ Le tavole dettagliate delle spese delle amministrazioni centrali dello Stato secondo una prospettiva di genere, distinte per Ministero, categoria economica e missione, sono segnalate in nota e riportate alla fine del paragrafo 5.2, con la ripartizione tra quelle al netto delle spese per il personale e quelle relative alle spese per il personale dei programmi del bilancio, contrassegnate rispettivamente con numerazione progressiva 5.2.1 e 5.2.2 seguite dalle lettere dell'alfabeto italiano.

⁴⁹⁷ Le figure e tavole del sottoparagrafo 5.2.1 sono tutte relative alla riclassificazione del conto del bilancio secondo una prospettiva di genere, senza considerare le spese per il personale dei programmi di bilancio, ad eccezione delle **Figure 5.2.1.7 e 5.2.1.10** che rappresentano, invece, il totale delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere e delle spese sensibili al genere, comprensive delle spese per il personale e distinte per Ministero.

e ulteriori 87,63 miliardi sono connessi agli oneri per il servizio del debito statale⁴⁹⁸. Circa il **16,53 per cento** (175,91 miliardi) della spesa è riconosciuta come **sensibile** mentre le spese **dirette a ridurre le disuguaglianze di genere** sono lo **0,47 per cento** degli impegni (5,02 miliardi circa) del totale (**Figura 5.2.1.1**). La **Tavola 5.2.1.1** mostra, invece, le spese delle amministrazioni dello Stato secondo una prospettiva di genere evidenziando anche altri momenti contabili (stanziamenti definitivi di competenza e cassa e totale pagato).

Figura 5.2.1.1 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Tavola 5.2.1.1 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Esercizio 2024. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Totale pagato	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrale rispetto al genere	839.185,62	74,29	784.734,81	73,75	854.684,61	74,36	775.010,73	73,69
0*	Spese da approfondire	99.343,72	8,79	98.324,44	9,24	101.965,87	8,87	97.985,86	9,32
1	Dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	5.307,98	0,47	5.021,23	0,47	5.387,73	0,47	5.046,00	0,48
2	Sensibili al genere	185.764,16	16,45	175.912,52	16,53	187.277,86	16,29	173.668,22	16,51
Totale spese		1.129.601,49	100,0	1.063.993,00	100,0	1.149.316,08	100,0	1.051.710,81	100,0

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Dal confronto con i risultati dell'esercizio precedente si può notare un aumento, in termini assoluti e percentuali, sia delle spese sensibili al genere sia di quelle dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, dovuto principalmente a una migliore attribuzione delle codifiche di genere ad alcune tipologie di spese, sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida allegate alla Circolare. In particolare, **rispetto al 2023** dove le **spese sensibili** ammontavano a **166,10 miliardi** e quelle **dirette** a ridurre le disuguaglianze di genere a **4,31 miliardi**, si registra un **incremento** rispettivamente di **5,90 e 16,37 punti percentuali**, mentre per la somma di spese neutre e da approfondire l'aumento complessivo è di soli **2,46 punti percentuali** (**Tavola 5.2.1.2**).

⁴⁹⁸ Cfr. anche la **Tavola 5.2.1a** - Spese neutre rispetto al genere, distinte per titolo e categoria.

Nella maggior parte dei casi (106), i piani gestionali **direttamente connessi alla riduzione delle disuguaglianze di genere erano già stati individuati come tali nel consuntivo 2023**, per cui le amministrazioni hanno confermato la medesima classificazione, pur rettificando, talvolta, l'indicazione relativa alla parte della spesa dedicata alla specifica finalità di genere (per i piani gestionali a finalizzazione mista). I nuovi interventi 2024, contabilizzati tramite capitoli e piani gestionali non presenti o con stanziamenti complessivi pari a zero nell'esercizio finanziario 2023, ammontano nel complesso a circa 0,79 miliardi in termini di impegni al netto delle spese destinate al personale e riguardano, in particolare, gli sgravi contributivi per maternità e paternità (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e il Fondo per la creazione di case rifugio per donne vittime di violenza (Ministero dell'economia e delle finanze).

Vi sono, poi, alcune spese che fanno riferimento a piani gestionali già esistenti nel 2023 (11) per i quali, su indicazione dell'amministrazione che ha rappresentato l'opportunità di modificare la classificazione precedente proposta (per una diversa finalizzazione dello stesso capitolo di spesa o di parte di esso) o, in alcuni casi, sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida allegate alla Circolare, è stata adottata la codifica di spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (per un totale di impegni di circa 4,61 milioni)⁴⁹⁹.

Tavola 5.2.1.2 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2023 e 2024. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	2023		2024	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	754.204,71	73,06	784.734,81	73,75
0*	Spese da approfondire	107.678,13	10,43	98.324,44	9,24
1	Dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	4.314,78	0,42	5.021,23	0,47
2	Sensibili al genere	166.104,36	16,09	175.912,52	16,53
Totale spese		1.032.301,98	100,00	1.063.993,00	100,00

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Escludendo sempre le spese per il personale, **il 99,80 per cento** delle spese mirate alla riduzione dei divari di genere **riguarda politiche settoriali** con effetti su diversi ambiti dell'economia e della società. Il **restante 0,20 per cento** è collegato a **politiche per il personale delle amministrazioni** e, in particolare, a misure di conciliazione vita lavoro, come l'asilo nido aziendale, i centri estivi per i figli dei dipendenti, l'attuazione di corsi di formazione per incentivare una maggiore sensibilità alla cultura e alle tematiche di genere, e l'assegnazione dei cd. *voucher* sociali a favore del personale⁵⁰⁰ in servizio, ossia di contributi sostenuti per spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età.

Anche il 2024 si caratterizza, principalmente, per l'impatto di genere delle misure relative alle politiche per l'infanzia e la famiglia e alla tutela previdenziale per la maternità. Si tratta di misure che, pur essendo destinate indifferentemente alle lavoratrici ed ai lavoratori, potrebbero aver determinato effetti soprattutto su chi, tradizionalmente, sostiene la parte prevalente del lavoro familiare non retribuito, quali le donne.

Tra le politiche settoriali mirate a ridurre le disuguaglianze di genere, spiccano, dal punto di vista finanziario, quelle destinate alle **Politiche per l'infanzia e la famiglia**, attraverso congedi parentali (1,34 miliardi) e permessi retribuiti per i lavoratori che assistono persone con disabilità (1,19 miliardi). Tali misure rappresentano complessivamente il **50,41 per cento** di quelle impegnate per

⁴⁹⁹ Si segnala, in particolare, la spesa destinata all'approvvigionamento di uniformi femminili al fine di garantire gli standard di confortevolezza per un importo di circa 4 milioni (Ministero della difesa).

⁵⁰⁰ L'intervento, promosso dal Ministero dell'economia e delle finanze, è stato confermato anche nel 2024. Per approfondimenti si rinvia al par. 2.1.4 Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro e alla **Tavola 2.1.4.4 Dimensione dell'utenza dei voucher di conciliazione - Anni 2021-2023**.

la riduzione delle disuguaglianze nel 2024. Si tratta, infatti, di misure tese a fornire un supporto a chi tradizionalmente adempie ai doveri di cura non retribuita all'interno dei nuclei familiari, in maggioranza donne.

Seguono quindi le spese per **Agevolazioni contributive ed esoneri** per maternità e nuove assunzioni di lavoratrici vittime di violenza di genere, per un importo di 748,60 milioni (**14,91 per cento** delle spese con codifica 1), quelle per la **Tutela previdenziale obbligatoria della maternità e della famiglia**, con i trasferimenti all'INPS e alle casse di previdenza privatizzate degli oneri sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità che costituiscono l'**11,06 per cento** e infine le risorse per le **politiche di cooperazione internazionale allo sviluppo** attuate prevalentemente dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS); queste ultime ammontano a 0,41 miliardi di euro in termini di impegno, vale a dire l'**8,12 per cento** delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Si tratta di trasferimenti effettuati dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) all'AICS, che sono stati destinati per circa 407,65 milioni ad interventi per i quali il contrasto delle disuguaglianze di genere rappresenta l'obiettivo principale o perlomeno una delle finalità significative⁵⁰¹ (cfr. **paragrafo 5.4.2** "Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi").

Il principale soggetto che gestisce le spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere è l'INPS che, con circa 3,86 miliardi, ne assorbe **circa il 76,91 per cento**; si tratta prevalentemente degli oneri per il sostegno della maternità e della paternità e per l'assistenza ai familiari di persone con disabilità (per un totale di 2,31 miliardi)⁵⁰².

Importanti interventi settoriali con una rilevante dimensione di genere sono finanziati dallo Stato attraverso contributi a organizzazioni internazionali e con il finanziamento di interventi nel campo della cooperazione allo sviluppo, al fine di promuovere la parità di genere in Paesi terzi. Si confermano, come in passato, anche altre spese, tra cui le agevolazioni per incentivare l'occupazione, contributi specifici in favore di determinati enti locali, politiche per la famiglia e la disabilità.

La rimanente parte delle spese mirate a **ridurre le disuguaglianze di genere** (circa il **15,51 per cento**) riguarda una molteplicità di interventi. Quelli più rilevanti dal punto di vista finanziario riguardano l'**attuazione delle politiche comunitarie in ambito nazionale**, attraverso i trasferimenti del fondo di rotazione per l'attuazione del *Next generation EU* - Italia (circa 142,64 milioni di impegni sono considerati come diretti a ridurre le disuguaglianze a valere sui trasferimenti effettuati dal Ministero dell'economia e delle finanze⁵⁰³), oltre alla promozione delle pari opportunità e alla lotta

⁵⁰¹ Il capitolo 2185 del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale trasferisce nel 2024 circa 845,77 milioni (in termini di impegni) all'Agenzia Italiana per la Cooperazione e lo Sviluppo (AICS). Le risorse sono state utilizzate anche per contribuire ad iniziative di cooperazione ritenute rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità e della lotta alle disuguaglianze (per complessivi 407,65 milioni). Si tratta in particolare di interventi per i quali la finalità di genere è definita come "*principale*" (36,15 milioni di euro) o "*significativa*" (371,50 milioni), seguendo una classificazione coerente con le linee guida dell'OCSE DAC. Per maggiori approfondimenti, cfr. https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2023/11/Strumenti-operativi_Analisi-di-genereDEF.pdf e https://lavana.aics.gov.it/wp-content/uploads/2024/07/Linee-guida-sull'Uguaglianza-di-Genere-e-Empowerment-di-Donne-Ragazze-e-Bambine-LLGG_GENDER_.pdf.

⁵⁰² Le risorse trasferite all'INPS corrispondono ai seguenti capitoli del bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: capitolo 3534/01 "Somma da erogare per la corresponsione di assegni di maternità"; capitolo 3534/02 "Assegno di maternità per i lavoratori atipici e discontinui"; capitolo 3534/03 "Assegno di maternità per i lavoratori dello spettacolo"; capitolo 3530/01 "Somma da erogare per oneri derivanti da disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità"; capitolo 3530/03 "Assistenza familiari persone con handicap"; capitolo 3530/08 "Somme dovute per l'estensione del congedo di paternità ad altre fattispecie"; capitolo 3530/09 "Somme dovute alle lavoratrici iscritte alla gestione separata per l'indennità di maternità riconosciuta nei casi di adozione e affidamento e per l'automaticità delle prestazioni"; capitolo 4361/01 "Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti all'INPS"; capitolo 2820/01 "Fondo per il sostegno della parità salariale di genere"; capitolo 4363/06 "Sgravi contributivi per maternità e paternità" e capitolo 4363/23 "Sgravi contributivi alle cooperative sociali e ai datori di lavoro privati per nuove assunzioni di lavoratrici vittime di violenza di genere".

⁵⁰³ La riclassificazione del capitolo secondo una prospettiva di genere è basata su una stima della spesa prevista per la realizzazione degli interventi PNRR. Il capitolo 8003, infatti, ha come natura quella di fondo di rotazione che opera trasferimenti sulle contabilità speciali

alle discriminazioni di genere a livello internazionale, cui l'Italia contribuisce anche tramite la partecipazione a banche, fondi e organismi internazionali, finanziando progetti di investimento nell'ambito della cooperazione internazionale allo sviluppo⁵⁰⁴.

L'**incentivazione dell'attività economica femminile** è invece perseguita attraverso diverse misure che fanno principalmente capo alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero delle imprese e del made in Italy. Tra le agevolazioni alle imprese, finanziate a valere sui capitoli della Presidenza del Consiglio, risultano interventi che attingono al **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese**, che prevede anche una "**sezione speciale**" intestata al **Dipartimento delle pari opportunità** interamente dedicata alle imprese femminili attraverso forme di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia. La dotazione complessiva al 31 dicembre 2024 è pari a 56 milioni di euro e il ricorso al Fondo da parte delle imprese femminili è aumentato rispetto all'anno precedente in misura pari allo 0,2 per cento per un ammontare di finanziamenti pari a 2.389 milioni⁵⁰⁵. Tra le agevolazioni alle imprese, invece, finanziate a valere sui capitoli del Ministero delle imprese e del made in Italy, rientrano tra gli interventi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere il sostegno alle iniziative di autoimprenditorialità promosse da donne e allo sviluppo di nuove imprese femminili, attraverso il rifinanziamento del Fondo rotativo di cui all'articolo 4-*bis* del decreto legislativo n. 185 del 2000⁵⁰⁶ (15 milioni di euro) e il Fondo a sostegno dell'impresa femminile.

In misura minore, vi sono poi gli **interventi dedicati alla lotta alla violenza di genere**, nonché alle **azioni per tutelare le vittime e favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro**. Alcune di queste misure assumono la forma di erogazioni monetarie, sussidi e servizi che fanno capo all'Istituto nazionale per la previdenza sociale, alla Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero dell'interno, al Ministero della giustizia e al Ministero della salute. Tra questi, circa 1,71 milioni di euro impegnati in favore dell'Istituto nazionale per la previdenza sociale sono destinati alle donne che subiscono violenza e che sono inserite nei percorsi di protezione per permettere loro l'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni⁵⁰⁷. Numerosi sono gli interventi che fanno capo al Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri che, a tal fine, ha provveduto al riparto del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (circa 40,00 milioni) per potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza. Anche nel 2024 sono stati, infatti, finanziati specifici servizi di assistenza telefonica per aiutare le vittime di violenza di genere⁵⁰⁸ (circa 0,49 milioni) e della tratta⁵⁰⁹ (1,01 milioni) e a favore di queste ultime sono stati messi a disposizione circa 19,36 milioni di euro per il finanziamento di appositi progetti territoriali volti ad

delle amministrazioni titolari delle misure PNRR per assicurare le esigenze gestionali e gli eventuali imprevisti, in maniera svincolata dalle tempistiche del versamento dei fondi da parte dell'Unione Europea e dal pagamento ai beneficiari finali degli interventi. Ciò comporta che la spesa, intesa come dato impegnato del capitolo, non corrisponde all'effettiva spesa sostenuta nell'anno per la realizzazione del Piano. Si tratta, pertanto, di un'approssimazione adottata per rappresentare al meglio lo sforzo effettuato dal Piano in termini di impatti potenziali sulle disuguaglianze di genere.

⁵⁰⁴ Dai dati trasmessi dal Dipartimento del tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze emerge che circa 8,20 milioni stanziati sul capitolo 7175 "Oneri derivanti dalla partecipazione a banche, fondi ed organismi internazionali" sono direttamente impiegati per iniziative internazionali aventi una chiara finalità di genere, mentre 311,32 milioni sarebbero da considerare sensibili, in quanto le politiche finanziate potrebbero avere impatti differenziati su uomini e donne pur non essendo esplicitamente finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze. Ragionamento analogo vale anche per il capitolo 7179/01 "Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle banche multilaterali di sviluppo" per il quale le spese dirette a ridurre le disuguaglianze sono state quantificate in 1,27 milioni mentre quelle sensibili ammonterebbero a 54,68 milioni.

Per un ulteriore approfondimento sul ruolo della cooperazione italiana attraverso le banche e i fondi multilaterali di sviluppo si rinvia alla pagina del Dipartimento del tesoro dedicata ai rapporti finanziari internazionali (cfr.: http://www.dt.tesoro.it/it/attivita_istituzionali/rapporti_finanziari_internazionali/).

⁵⁰⁵ Per approfondimenti, cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa Relazione.

⁵⁰⁶ Si tratta del capitolo 7361/01 "Fondo rotativo destinato al finanziamento degli interventi in favore delle imprese a prevalente partecipazione femminile".

⁵⁰⁷ Capitolo 3520/01 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

⁵⁰⁸ Numero di pubblica utilità 1522.

⁵⁰⁹ Numero verde 800.290.290.

assicurare condizioni di alloggio, vitto e assistenza ai soggetti destinatari⁵¹⁰. Infine, sono stati impegnati cinque milioni di euro sul fronte della presa in carico di uomini autori di comportamenti violenti per aiutarli ad estirpare gli atteggiamenti di prevaricazione e di abuso attraverso appositi percorsi di consulenza e ascolto.

La **lotta alle pratiche di mutilazione genitale** è attuata attraverso un servizio diretto di assistenza, prevenzione e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche svolto da personale sanitario e altre figure professionali che operano direttamente presso le comunità di immigrati dove il fenomeno è più frequente⁵¹¹ (0,50 milioni).

Sempre sul fronte della salute pubblica, sono state intraprese azioni ispirate ad una maggiore consapevolezza delle diversità di genere come le attività di sensibilizzazione finalizzate ad integrare **strategie di genere nelle politiche nazionali antidroga** (0,12 milioni dal bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri).

Ulteriori spese sono invece orientate al miglioramento delle opportunità economiche e dei percorsi di carriera delle donne nonché alla **promozione di una condizione sostanziale di pari opportunità**, anche attraverso azioni di contrasto ai pregiudizi culturali fortemente radicati nella società italiana che producono degli effetti distorsivi di genere. Nell'ambito della formazione, il **Ministero dell'istruzione e del merito** ha emesso la V edizione del Bando di concorso "STEAM: femminile plurale"⁵¹² per la diffusione della cultura delle STEM presso le alunne e le studentesse e il raggiungimento di una completa equità di genere in questi settori di studio (0,02 milioni) mentre per il Ministero dell'università e della ricerca alcune risorse del Fondo destinato al finanziamento ordinario dell'università sono state destinate all'incentivazione dell'offerta formativa degli atenei di specifici corsi di studio focalizzati sulle tematiche di genere⁵¹³ (1 milione). Nell'ottica di un continuo affinamento delle attività di analisi e per le ricerche connesse al bilancio di genere, anche per il 2024 è proseguita la convenzione tra il **Ministero dell'economia e delle finanze** e l'Istituto nazionale per la previdenza sociale (per un importo di 36.000 euro)⁵¹⁴. Il bilancio statale contribuisce, attraverso l'utilizzo di appositi fondi istituiti presso il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, all'attività dei consiglieri e delle consigliere di parità (circa 16 mila euro a valere sul capitolo 3971) e agli sgravi contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione di genere (50 milioni sul capitolo 2820). Nello stato di previsione del **Ministero della giustizia**, invece, sono annualmente utilizzate apposite risorse per garantire la copertura finanziaria degli asili nido per i figli delle detenute, al fine di tutelare i diritti alla genitorialità delle donne e i diritti dei minori anche in un contesto del tutto specifico quale quello della carcerazione (0,42 milioni) e per contrastare l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione delle detenute attraverso l'organizzazione di corsi universitari e di formazione professionale rivolti alle donne (5,60 milioni). Infine, il Ministero dell'interno ha destinato circa 1,5 milioni a tutela della maternità e delle iniziative di conciliazione vita lavoro. Per maggiori approfondimenti sulle ulteriori azioni intraprese dai centri di responsabilità per la riduzione delle disuguaglianze di genere si rinvia al successivo paragrafo 5.3.1.1 "*Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere*".

⁵¹⁰ Rientrano, invece, tra le spese sensibili al genere le risorse stanziate dal Dipartimento per le politiche della famiglia - Presidenza del Consiglio dei ministri - per il finanziamento di progetti destinati alla protezione e al sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale (capitolo 2102/02 "Osservatorio contrasto pedofilia e pornografia" e capitolo 2102/04 "Contrasto pedofilia" del Ministero dell'economia e delle finanze).

⁵¹¹ Le risorse necessarie per le attività di formazione del personale sanitario sono trasferite dal Ministero della salute alle Regioni in applicazione dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 riguardante "*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*".

⁵¹² Dal 2024, l'acronimo del concorso bandito dal Ministero dell'istruzione e del merito è diventato STEAM includendo, oltre alle consuete discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) anche il tema dell'Arte, campo in cui la creatività dei giovani può maggiormente esprimersi.

⁵¹³ Cfr. Decreto del Ministro dell'università e della ricerca del 7 agosto 2024, n. 1170.

⁵¹⁴ Si tratta del capitolo 2645/02 del Ministero dell'economia e delle finanze "Spese per il potenziamento delle capacità, degli strumenti e delle metodologie di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa e della finanza pubblica, ivi comprese le collaborazioni esterne e l'organizzazione di eventi".

Tra le politiche del personale, le spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere all'interno delle amministrazioni centrali sono prevalentemente quelle destinate a iniziative per asili nido aziendali, ai centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti e, in qualche caso, alla formazione per una cultura di genere o a interventi di adattamento infrastrutturale dei locali per meglio rispondere alle diverse esigenze di uomini e donne.

Quasi tutte le amministrazioni destinano una parte delle risorse stanziare per la gestione e il benessere del personale al funzionamento degli asili nido, per i centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti. La spesa complessiva destinata a tali finalità è di circa 10 milioni in termini di impegni. Tra queste si considerano anche spese finalizzate a una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la predisposizione di modelli organizzativi e di infrastrutture informatiche per permettere ai dipendenti un utilizzo estensivo del lavoro agile.

Talvolta è la gestione stessa dei luoghi di lavoro tramite interventi infrastrutturali specifici ad essere informata ai principi di una maggiore attenzione alle esigenze di genere. Anche nel 2024 alcune amministrazioni hanno finanziato lavori per l'organizzazione e il funzionamento di asili nido per i dipendenti (Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministero dell'economia e delle finanze, Ministero della giustizia, Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, Ministero dell'istruzione e del merito, Ministero dell'interno, Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero della difesa, Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e Ministero della salute), oppure altre migliorie connesse a servizi alloggiativi e igienici per i propri dipendenti (Guardia di finanza e Arma dei carabinieri).

Nel complesso, risultano ancora relativamente poco diffuse le spese di formazione specificamente programmate per diffondere una maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere.

Anche se le amministrazioni hanno dimostrato di cogliere eventuali risvolti differenziati su uomini e donne insiti nei cambiamenti delle politiche finanziate, anche modificando la classificazione degli anni precedenti, va comunque ricordato che la riclassificazione da loro fornita non può che offrire una rappresentazione parziale degli interventi che si propongono di agire sui divari di genere o potrebbero farlo indirettamente. Infatti, diverse misure di regolamentazione introdotte in anni recenti non producono oneri in termini di bilancio pubblico (per esempio, le quote di genere nelle leggi elettorali, le norme sul femminicidio) mentre altre, che pure comportano una spesa del bilancio statale, non sono finanziate esclusivamente dallo Stato, ma anche da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia o tramite meccanismi di gestione *extra-bilancio* (a cui la spesa del bilancio contribuisce generalmente come dotazione iniziale).

Gli interventi diretti alla riduzione delle diseguaglianze di genere si concentrano prevalentemente in tre missioni del bilancio statale.

L'articolazione del bilancio statale per missioni e programmi consente di inquadrare l'importanza degli interventi tesi alla riduzione delle diseguaglianze di genere nell'ambito dei diversi obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica. Le spese con una caratterizzazione di genere sono fortemente concentrate in tre Missioni: **“Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”** (2,75 miliardi in termini di impegni), **“Politiche previdenziali”** (1,30 miliardi) e **“L'Italia in Europa e nel mondo”** (0,56 miliardi) (**Figura 5.2.1.2**).

La missione **“Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”** mostra un incremento del 7,86 per cento rispetto all'anno precedente in termini di risorse impegnate per la riduzione dei divari di genere (pari a **2,75 miliardi**), destinati principalmente ad interventi a sostegno della maternità e della paternità. Il capitolo con maggiori risorse (**3530**, per un totale di **circa 2,31 miliardi**) è gestito dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** e attiene al programma **“Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e**

valutazione politiche sociali e di inclusione attiva", dove sono allocati anche gli oneri relativi a maternità e paternità, i permessi per coloro che assistono persone con handicap oltre ai congedi per le vittime di violenza di genere. Nella stessa missione, programma *"Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"*, trovano collocazione, invece, i trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei ministri destinate alle politiche di sostegno alla famiglia, al Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza oltre al finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio e alle politiche nazionali antidroga.

La missione **"Politiche previdenziali"** è la seconda in termini di risorse classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (**il 25,96 per cento**) e risulta in aumento rispetto agli impegni dell'esercizio precedente (+707,36 milioni), per l'introduzione, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, di un esonero contributivo del 100 per cento per le lavoratrici madri⁵¹⁵.

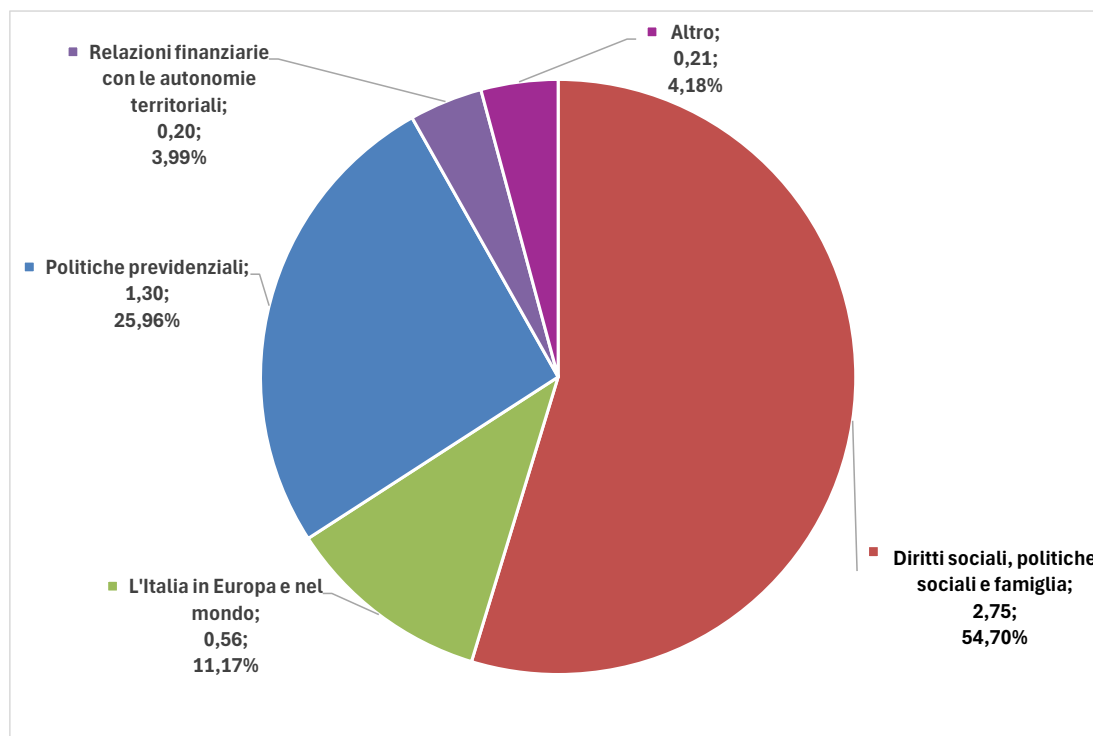
La missione **"L'Italia in Europa e nel mondo"**, invece, vede un decremento delle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere di circa 235,06 milioni in termini di impegni (nel 2023 erano circa 795,83 milioni), imputabile principalmente ad un minore utilizzo delle risorse destinate a banche e Organizzazioni internazionali per interventi diretti alla riduzione delle disuguaglianze di genere (-69,60 milioni) e contemporaneamente a una riduzione delle risorse impegnate a valere sul fondo di rotazione per l'attuazione del *Next generation EU* - Italia (-71,85 milioni). Il programma *"Cooperazione allo sviluppo"* del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, in particolare per le risorse gestite dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo, registra una riduzione pari al 18,68 per cento rispetto all'anno precedente della spesa complessiva impegnata per la riduzione delle disuguaglianze di genere (circa 407,65 milioni nel 2024), di cui l'8,87 per cento è rivolto prioritariamente alla riduzione delle disuguaglianze (*gender marker "principal"*), mentre il restante 91,13 per cento ha comunque un significativo target di genere (*gender marker "significant"*) il cui raggiungimento è misurabile attraverso idonei sistemi di monitoraggio.

Nell'ambito della missione **"Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali"**, infine, raddoppiano le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (**200,07 milioni di impegni**) attraverso il contributo ai comuni per interventi relativi ad opere pubbliche di messa in sicurezza, ristrutturazione o costruzione di edifici di proprietà dei comuni destinati ad asili nido⁵¹⁶.

⁵¹⁵ La norma, prevista dall'articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026" ha introdotto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Il medesimo esonero è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

⁵¹⁶ Cfr. anche la **Tavola 5.2.1b**, Spese delle amministrazioni centrali dello Stato secondo una prospettiva di genere per missione.

Figura 5.2.1.2 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale), per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

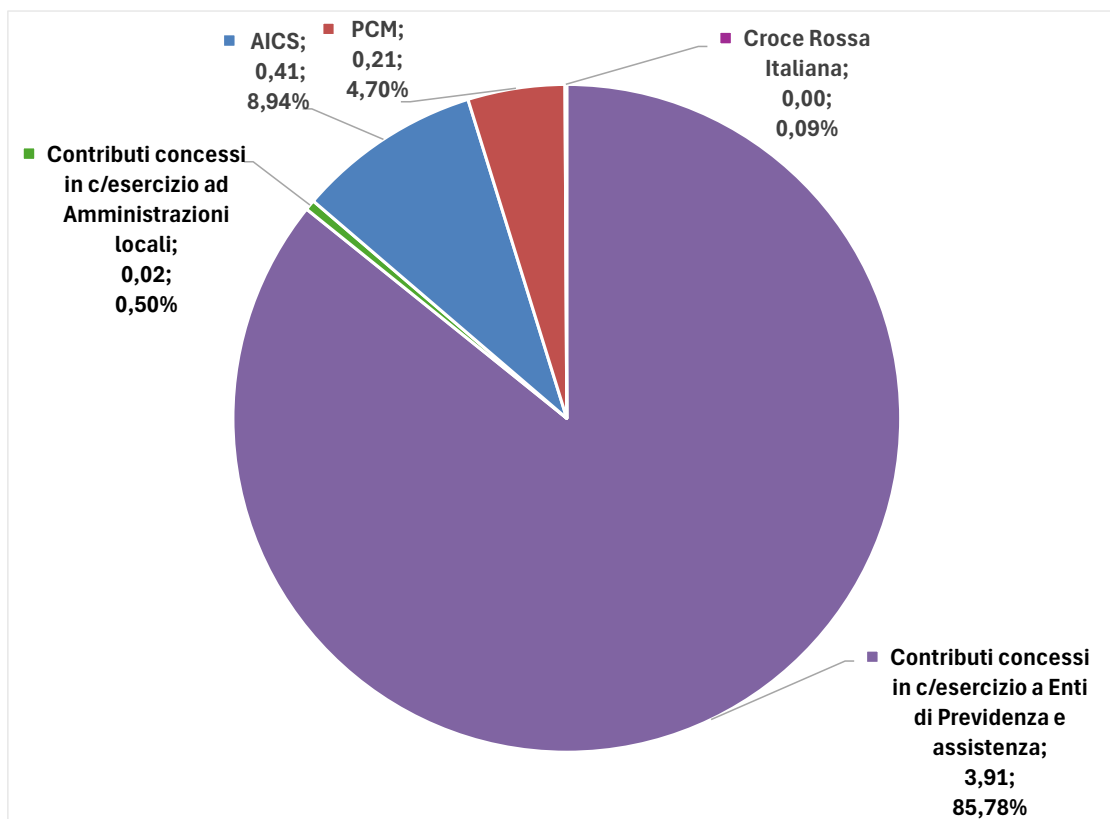
In termini di categorie economiche della spesa, i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche continuano a rappresentare la parte ampiamente preponderante delle spese finalizzate alla riduzione dei divari di genere (4,56 miliardi) e riguardano principalmente i trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei ministri e all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo

Nello specifico, rispetto al 2023, si registra un incremento complessivo della spesa diretta di circa 757,43 milioni (circa il **90,82 per cento** in termini di impegni contro l'88,13 per cento del 2023). Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse sono principalmente **gli enti di previdenza (circa l'85,78 per cento** dei trasferimenti correnti, contro il 79,09 per cento del 2023), cui seguono, tra le Amministrazioni centrali, l'**Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo** (circa l'**8,94 per cento** dei trasferimenti nel 2024, in riduzione rispetto al 13,18 per cento del 2023), la **Presidenza del Consiglio dei ministri (il 4,70 per cento** nel 2024 contro il 7,32 per cento nel 2023) e la **Croce Rossa Italiana (circa lo 0,09 per cento)**⁵¹⁷. Il restante 0,50 per cento dei trasferimenti è destinato alle Amministrazioni locali e, principalmente, a Regioni e Università (**Figura 5.2.1.3**)⁵¹⁸.

⁵¹⁷ Si tratta delle risorse necessarie per l'organizzazione e il funzionamento del corpo militare della Croce Rossa italiana e del corpo delle infermiere volontarie.

⁵¹⁸ Cfr. anche **Tavola 5.2.1c** – Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere: trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche per Ministero.

Figura 5.2.1.3 Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



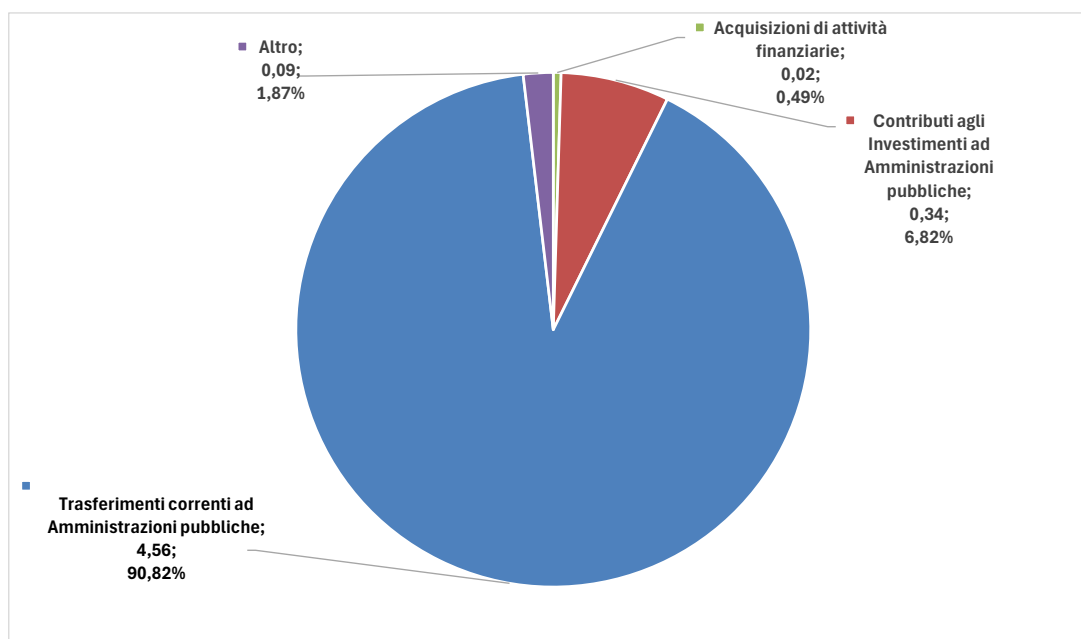
La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Circa il **6,82 per cento** delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze è rappresentato dai **contributi agli investimenti ad Amministrazioni pubbliche**, in particolare dal contributo ai Comuni per la messa in sicurezza, ristrutturazione o costruzione di edifici destinati ad asili nido (200 milioni) e dal fondo di rotazione per l'attuazione del *Next-generation EU-Italia* (142,64 milioni). Si riduce ulteriormente rispetto al 2023 la percentuale di spesa destinata a ridurre le diseguaglianze di genere attuata attraverso la partecipazione italiana a banche, fondi e organismi internazionali⁵¹⁹ (**0,49 per cento** rispetto all'1,83 per cento del 2023). Della restante spesa, circa l'1,55 per cento è classificata tra i consumi intermedi e riguarda, soprattutto, le spese per l'addestramento del personale militare e del corpo delle infermiere volontarie ausiliarie (**Figura 5.2.1.4**)⁵²⁰.

⁵¹⁹ Si tratta di interventi i cui oneri sono contabilizzati nella categoria di spesa "Acquisizioni di attività finanziarie".

⁵²⁰ Cfr. anche **Tavola 5.2.1d** - Spese delle amministrazioni centrali dello Stato secondo una prospettiva di genere per categoria economica.

Figura 5.2.1.4 Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

La quota di spesa considerata come mirata alla riduzione di diseguaglianze di genere tende a salire solo per alcuni Ministeri.

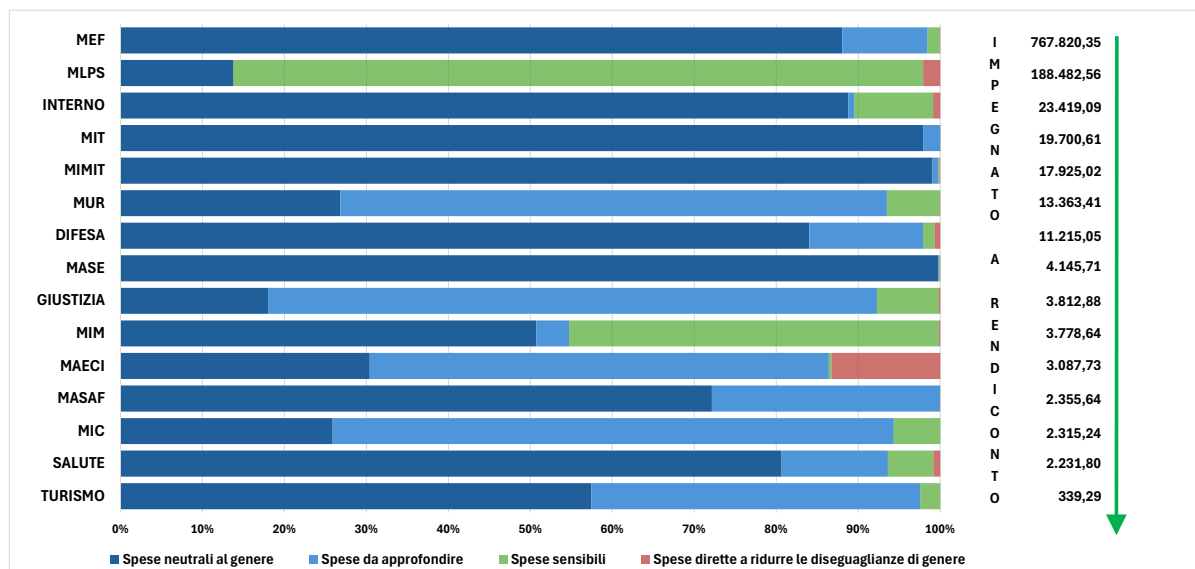
Per la maggior parte delle amministrazioni le spese neutrali al genere e le spese da approfondire rappresentano la parte prevalente delle risorse gestite, mentre le spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere rappresentano generalmente una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (meno dell'1,0 per cento della spesa totale per 13 ministeri su 15)⁵²¹. Le uniche eccezioni sono rappresentate dal **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI)** e dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS)**. Per il **MAECI** circa il **13,25 per cento** della spesa complessiva è posta in relazione diretta con le politiche di promozione delle pari opportunità su scala internazionale (nel 2023 la spesa classificata come diretta a ridurre le diseguaglianze di genere era il 17,94 per cento), con una riduzione complessiva in valore assoluto, in termini di impegni, pari a 93,57 milioni. Alle iniziative dell'AICS si aggiungono anche le risorse destinate all'attuazione del Piano d'azione in ottemperanza della risoluzione ONU n. 1325 sulle donne, la pace e la sicurezza, oltre alle spese che lo stesso ministero dedica alle misure di conciliazione rivolte ai propri dipendenti, per un valore complessivo di 0,41 miliardi di impegni classificati come diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (ovvero l'8,15 per cento delle spese statali complessive con questa finalità).

Per il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, invece, la quota di spese destinate a ridurre le diseguaglianze aumenta di circa 903,88 milioni nell'ultimo esercizio (il **2,08 per cento** delle risorse gestite). Un aspetto rilevante da segnalare è che il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** è l'unica tra le amministrazioni centrali per cui la componente di spesa neutrale non è predominante (**Figura 5.2.1.5**). Infatti, circa l'**84,18 per cento** degli impegni è classificato come **spesa sensibile al genere** e, nonostante le **spese** siano solo in minima parte **destinate** esplicitamente **alla riduzione delle diseguaglianze** (circa **4 miliardi** rispetto ad una spesa complessiva del ministero di oltre 188,48 miliardi in termini di impegni), queste rappresentano

⁵²¹ Cfr. anche la **Tavola 5.2.1e** – Spese delle amministrazioni centrali dello Stato secondo una prospettiva di genere, distinte per Ministero. La successiva **Tavola 5.2.1f**, invece, rappresenta invece il confronto con l'anno precedente nella classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, per Ministero.

comunque la parte più consistente delle spese statali complessive con la stessa finalità (**circa il 77,90 per cento** delle spese destinate a ridurre le disuguaglianze).

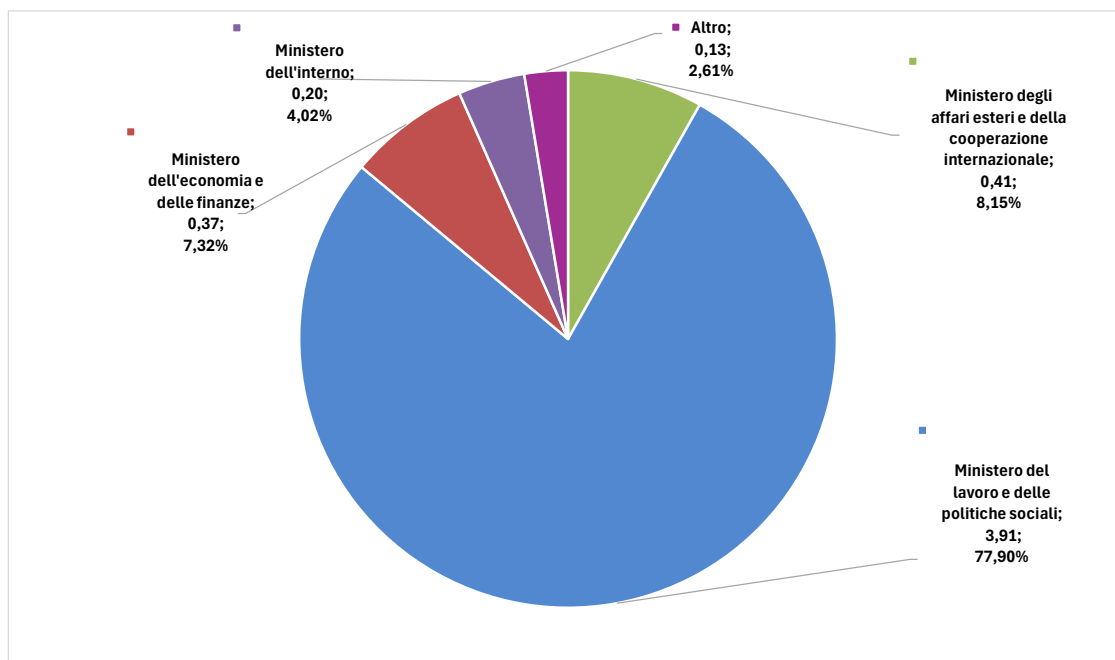
Figura 5.2.1.5 Impegnato a rendiconto 2024 per Ministero e classificazione di genere (al netto delle spese per il personale).



Oltre al **MAECI** e al **MLPS**, le spese dirette a ridurre le disuguaglianze trovano collocazione, in misura ben inferiore, anche nello stato di previsione degli altri ministeri, in particolare, il **Ministero dell'economia e delle finanze** (0,37 miliardi, pari al **7,32 per cento** delle spese con finalità di genere) e il **Ministero dell'interno** (0,20 miliardi, ovvero il **4,02 per cento** del totale) (**Figura 5.2.1.6**).

Le **altre amministrazioni**, che nel complesso rappresentano il **2,61 per cento** delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, riflettono per lo più una sostanziale stabilità rispetto all'esercizio precedente, sia per quanto riguarda le politiche finanziate, sia in termini di spesa complessiva dedicata a tale finalità.

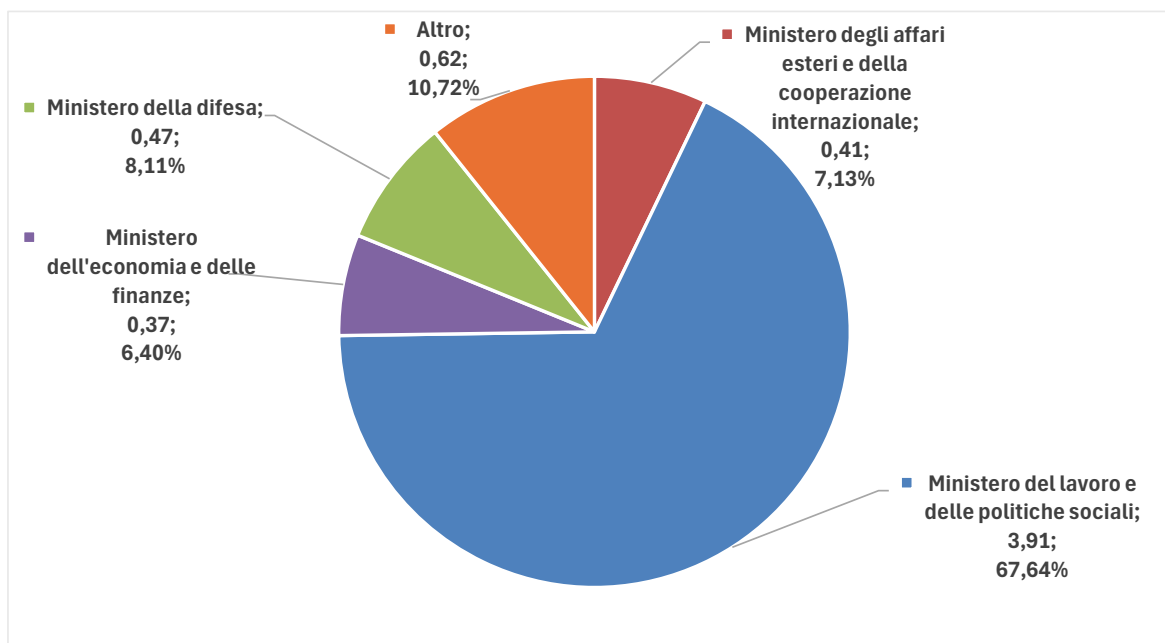
Figura 5.2.1.6 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale), per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Se si considera **anche il costo del lavoro**, invece, aumenta l'incidenza delle spese dirette del **Ministero della difesa**, passando dallo 0,12 per cento all'**8,15 per cento** sul totale delle spese con codifica 1. Ciò è dovuto principalmente alle risorse destinate al personale militare e al corpo delle infermiere volontarie ausiliarie e delle forze armate, per un totale di circa 0,47 miliardi (**Figura 5.2.1.7**).

Figura 5.2.1.7 Totale delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



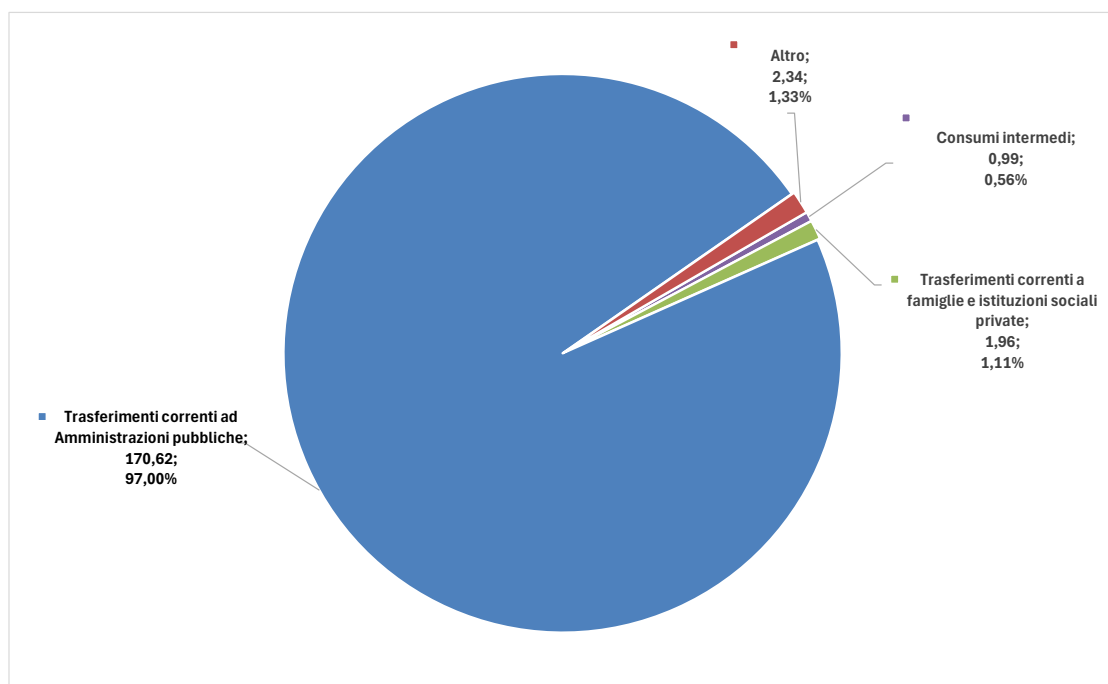
La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Anche le spese classificate come sensibili al genere sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche nell'ambito delle politiche previdenziali e assistenziali e delle agevolazioni o esoneri contributivi alle imprese per incentivare l'occupazione. Considerate sensibili anche le spese per la fornitura di servizi di istruzione, accoglienza degli immigrati e richiedenti asilo e sostegno alle persone fragili.

Al netto delle spese del personale, le **spese** classificate come **sensibili al genere** assorbono, in termini di impegni, **175,91 miliardi** nel 2024, in aumento rispetto all'esercizio precedente (nel 2023 erano 166,10 miliardi) e in termini di incidenza sul bilancio statale (circa il 16,53 per cento rispetto al 16,09 per cento del 2023).

In particolare, sono i **trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche** a costituire la parte più cospicua delle spese sensibili, per un totale di **170,62 miliardi** in termini di impegni (ovvero il **97,00 per cento** del totale delle spese con questa classificazione). Sempre tra le spese sensibili, rientrano i **trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private** (**1,96 miliardi**, ovvero circa l'**1,11 per cento** del totale) e i **consumi intermedi** (**0,99 miliardi**, ossia lo **0,56 per cento** delle spese sensibili). Le **altre categorie economiche** rappresentano, nel complesso, circa l'**1,33 per cento** delle spese sensibili pari a **2,34 miliardi** di impegni (**Figura 5.2.1.8**).

Figura 5.2.1.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Per alcuni ministeri le **spese sensibili al genere** costituiscono la **quota prevalente** degli impegni complessivi. Nello specifico, per il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** l'**84,18 per cento** della spesa complessiva è considerata **spesa sensibile** e anche per il **Ministero dell'istruzione e del merito** la spesa sensibile assorbe una quota considerevole degli impegni (circa il **45,14 per cento**, sempre al netto delle spese per il personale); seguono il **Ministero dell'interno** (il 9,62 per cento), il **Ministero della giustizia** (7,54 per cento), il **Ministero dell'università e della ricerca** (6,47 per cento), il **Ministero dell'agricoltura, della sovranità**

alimentare e delle foreste (5,67 per cento), il **Ministero della salute**⁵²² (5,54 per cento), il **Ministero del turismo** (2,45 per cento), il **Ministero dell'economia e delle finanze** (1,52 per cento) e il **Ministero della difesa** (1,41 per cento); gli altri Ministeri, invece, hanno un'incidenza delle spese sensibili inferiore all'1,0 per cento.

Come negli esercizi precedenti, le **spese sensibili al genere** ricadono principalmente nelle missioni **“Politiche previdenziali”** (circa il **56,71 per cento** di tutte le spese sensibili in termini di impegni), **“Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”** (**33,41 per cento**), **“Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali”** (**5,58 per cento**). La **parte rimanente** delle spese sensibili (circa il **4,30 per cento**) è distribuita su una pluralità di missioni, ognuna delle quali caratterizza solo una piccola frazione di questa tipologia di spese (**Figura 5.2.1.9**).

Nella missione **“Politiche previdenziali”** (**99,76 miliardi di spese sensibili** nel 2024, quasi 1,13 miliardi in più rispetto all'esercizio precedente), le spese sensibili si concentrano nel programma **“Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali”** del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riguardano, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali del settore pubblico e privato; le agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri per incentivare l'occupazione e per sostenere lo sviluppo di particolari settori o territori svantaggiati; gli oneri per i prepensionamenti. Tra queste ultime spese rientrano quelle per il trattamento pensionistico a coloro che hanno almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi (cosiddetta “quota 100” per circa 2,59 miliardi di euro) e la pensione “opzione donna”. Quest'ultima misura (circa 1,14 miliardi di euro in termini di impegni), pur essendo destinata unicamente alle donne, non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere, in quanto potrebbe acuire le disparità di reddito da pensione tra uomini e donne. Di conseguenza, in assenza di una specifica valutazione d'impatto, tale spesa appare più idonea ad essere classificata come spesa sensibile, come già argomentato anche nelle edizioni precedenti.

Per la missione **“Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”** (**circa 58,77 miliardi**, in aumento di 10,80 miliardi rispetto al 2023), la quota più significativa delle spese sensibili al genere è rappresentata dal programma **“Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale della spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali e di inclusione attiva”** (57,90 miliardi). Rilevano, in particolare, le somme per la copertura di assegni vari agli invalidi civili, persone non autosufficienti o con disabilità; l'assegno unico e universale per i figli a carico⁵²³ e gli assegni e le pensioni sociali.

Ulteriori spese classificate come sensibili sono quelle erogate dall'amministrazione nell'ambito della missione **“Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali”** (**9,81 miliardi**) e in particolare nel programma **“Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria”** (che rappresenta il 99,54 per cento della spesa sensibile all'interno della missione) destinato al finanziamento del fondo sanitario nazionale. Infine, le spese relative alla missione **“L'Italia in Europa e nel mondo”** risultano sensibili principalmente per le finalità del programma **“Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE”** (circa 0,63 miliardi) per il fondo di rotazione per l'attuazione del Next generation EU-ITALIA.

La parte residuale delle spese sensibili è principalmente collocata in missioni relative a incentivi, agevolazioni e ad altre tipologie di erogazioni destinate a individui e imprese, che possono impattare indirettamente sulle asimmetrie nel mondo del lavoro e nella distribuzione della ricchezza, anche in funzione delle differenti caratteristiche dei potenziali beneficiari della spesa.

Alla luce delle analisi svolte, diverse missioni del bilancio dello Stato risultano sostanzialmente prive di effetti diretti o indiretti sul genere e la relativa spesa è considerata neutrale o da approfondire. Si tratta, in particolare, delle missioni **“Debito pubblico”** che comprende i programmi relativi al

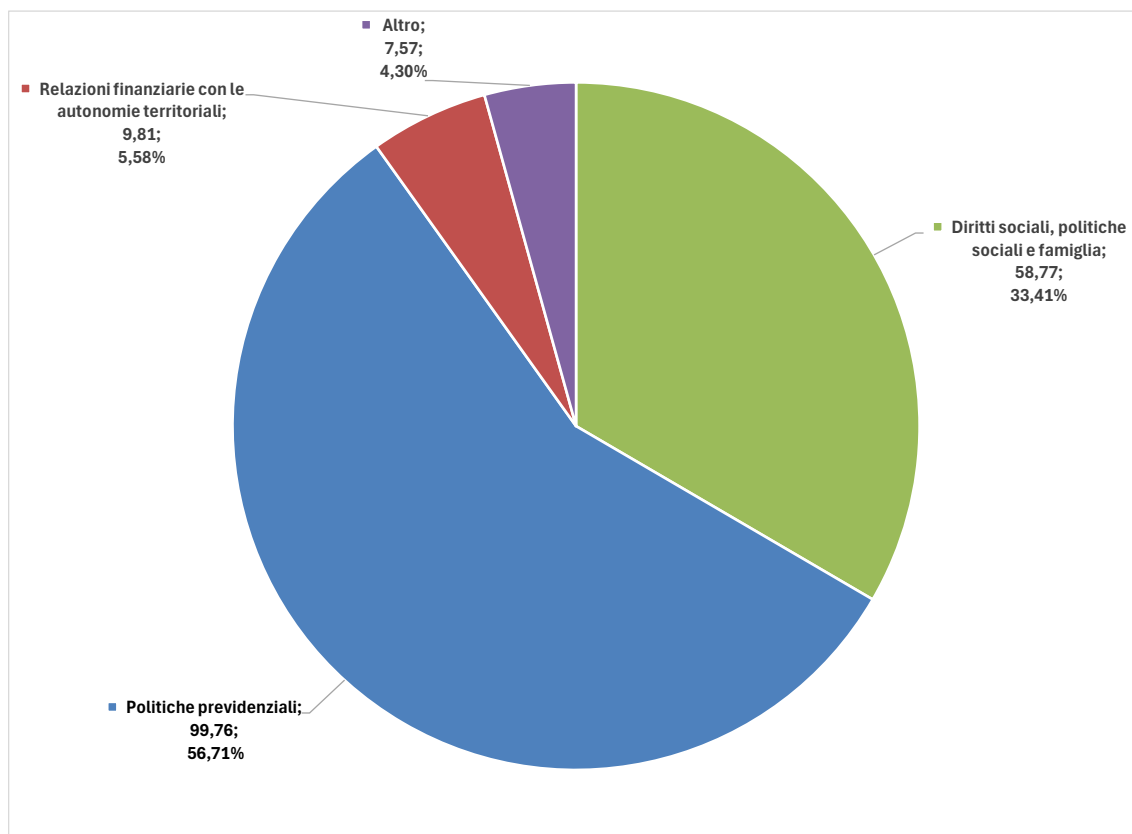
⁵²² Per maggiori approfondimenti sul tema salute e differenza di genere, si rinvia al capitolo 1.8 **“Salute, stile di vita e sicurezza”** di questa Relazione e agli approfondimenti tematici curati dall'Istituto Superiore di sanità presenti nell'Appendice IV di questa Relazione.

⁵²³ Capitolo 3620 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

rimborso del debito statale e agli oneri per il servizio dello stesso; “Regolazione dei mercati”; “Infrastrutture pubbliche e logistica”; “Comunicazioni”; “Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo”; “Sviluppo e riequilibrio territoriale”; “Fondi da ripartire”.

Tale circostanza sembra **riflettere una difficoltà nell’effettuare analisi relative al contesto** (in particolare **territoriale, sociale, economico, culturale**) in cui gli interventi di spesa vengono **attuati** o il servizio pubblico fornito⁵²⁴.

Figura 5.2.1.9 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale) per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



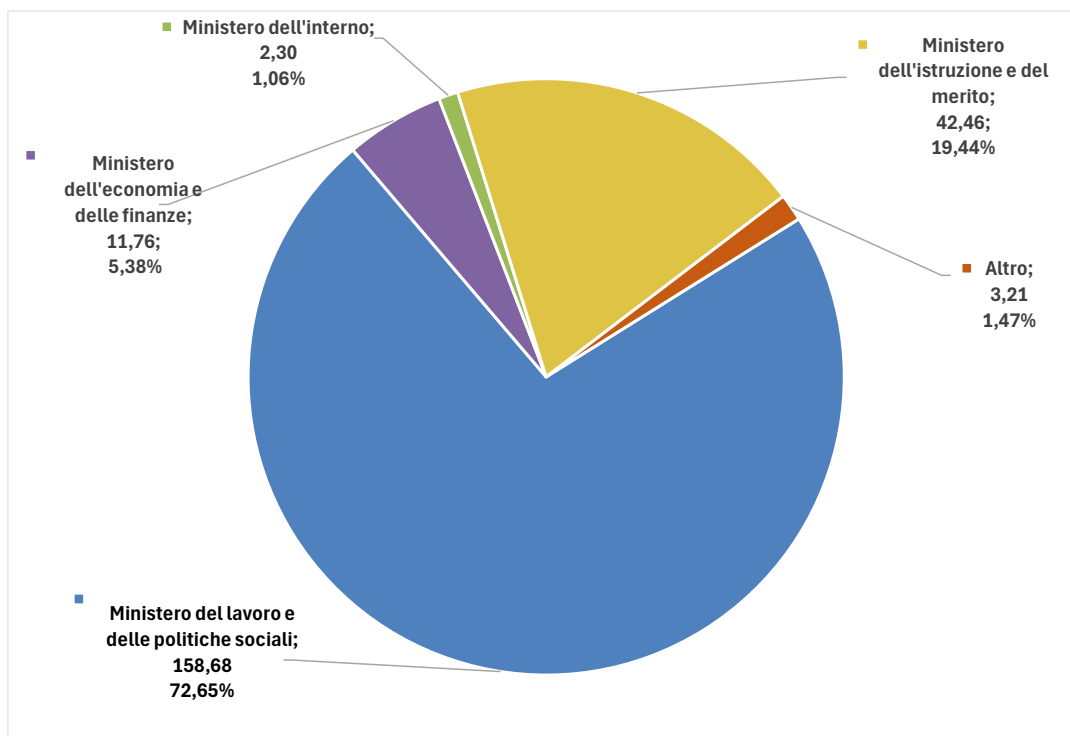
La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Le spese **sensibili** al genere aumentano se si considera anche il costo del lavoro. Una parte significativa del fattore produttivo rappresentato dal personale delle amministrazioni appare, infatti, associabile ad attività che possono avere impatti, anche indiretti, sulle diseguaglianze.

L’incidenza delle spese sensibili al genere risulta, quindi, maggiore laddove si considerino anche le spese per il personale. Questo risultato dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico. La quota delle spese del **Ministero dell’istruzione e del merito** sul complesso delle spese considerate sensibili al genere (comprehensive delle spese per il personale dei diversi programmi) cresce in modo sostanziale, passando dallo 0,97 al **19,44 per cento** circa (**Figura 5.2.1.10**).

⁵²⁴ Non sembra essere, per esempio, considerata la possibilità che anche le spese per la realizzazione di specifici progetti infrastrutturali possano avere una dimensione di genere anche sulla base delle disposizioni amministrative attuative, delle modalità di realizzazione e della rinuncia a finanziare altri progetti pubblici. Allo stesso modo, risultano sostanzialmente trascurati i possibili impatti differenziati su uomini e donne che possono derivare dalle politiche di contrasto all’inquinamento e ai cambiamenti climatici nonché dalle misure di promozione per l’economia verde e lo sviluppo sostenibile.

Figura 5.2.1.10 Totale delle spese sensibili al genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

5.2.2 - Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato

Le spese per il personale non hanno una finalizzazione propria nell'ambito del bilancio di genere, bensì sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali e possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate. Tali spese sono quindi analizzate separatamente, cioè escluse dall'esercizio di classificazione richiesto alle amministrazioni per il bilancio di genere.

Le linee guida per la classificazione del consuntivo 2024⁵²⁵ si rifanno ai criteri di individuazione delle spese del personale della passata edizione. Sono quindi incluse tra le spese del personale le poste retributive fisse ed accessorie per il personale dell'amministrazione liquidate attraverso il sistema del cd. "cedolino unico" e gli oneri a titolo di imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)⁵²⁶. Rientrano tra le spese del personale anche quelle della categoria economica di bilancio 1 (Redditi da lavoro dipendente) e 3 (Imposte pagate sulla produzione) che, pur non essendo liquidate attraverso il sistema del cedolino unico, sono comunque connesse all'adempimento della prestazione lavorativa e risultano, pertanto, strumentali al perseguimento delle finalità dell'amministrazione (come la retribuzione accessoria a valere sul "Fondo risorse decentrate" o le spese per approvvigionamento viveri, vettovagliamento e similari che, in linea generale, riguardano acquisti di beni e servizi strumentali allo svolgimento della prestazione lavorativa). Sono, altresì,

⁵²⁵ Per ulteriori dettagli si rinvia all'allegato 1 della Circolare RGS del 4 giugno 2025, n. 16, cfr.

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2025/16/Allegato_alla_Circolare-del-4-giugno-2025-n-16.pdf

⁵²⁶ L'individuazione delle voci stipendiali dei singoli programmi di spesa è agevolata anche dalla presenza di un'azione dedicata nella struttura del bilancio (denominata "spese per il personale del programma"). Più in particolare, l'azione "spese di personale per il programma" comprende:

1. le competenze fisse e accessorie la cui erogazione è gestita tramite il sistema del cosiddetto "cedolino unico" del sistema Noi-PA (retribuzioni da lavoro dipendente, inclusi gli straordinari e i connessi oneri sociali e le imposte sulla produzione a carico del datore di lavoro);
2. i buoni pasto per il personale dipendente che non sono erogati tramite il sistema del cedolino unico.

inclusi i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni a titolo di rimborso per il personale in comando, mentre restano **esclusi** dalle spese per il personale **tutti i servizi erogati ai dipendenti che riguardano misure di conciliazione vita-lavoro**, come gli asili nido per i figli dei dipendenti (classificati invece come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere), le erogazioni che non sono direttamente preordinate all'adempimento della prestazione lavorativa (come le indennità di licenziamento, gli indennizzi per perdita dell'integrità fisica e i trattamenti sostitutivi di pensione) nonché le retribuzioni del personale della Presidenza del Consiglio dei ministri, in quanto quest'ultima riceve dal bilancio dello Stato trasferimenti per il proprio funzionamento, che gestisce nell'ambito della propria autonomia finanziaria e contabile.

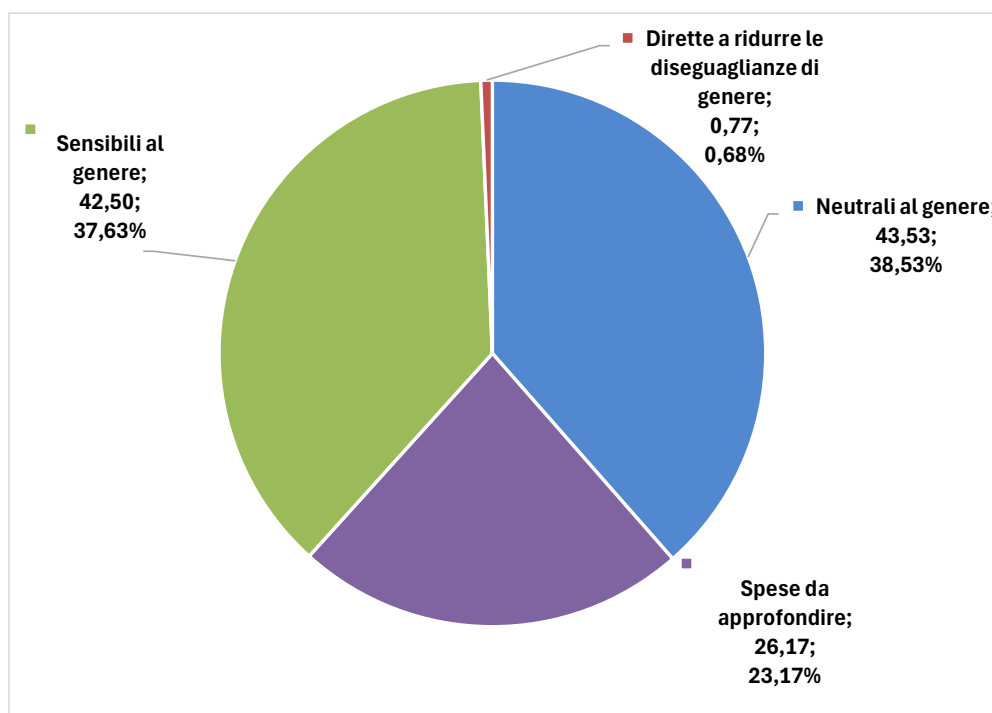
Nel complesso, le **spese per il personale** così individuate rappresentano una parte rilevante della spesa dello Stato, trasversale a tutti i Ministeri (circa il **12,67 per cento** degli impegni del bilancio statale **al netto del rimborso delle passività finanziarie**). Per fornire un quadro completo del bilancio secondo una prospettiva di genere, tali spese vanno associate ai servizi e agli interventi di bilancio cui sono preposte.

L'importo complessivo delle spese per il personale non è cambiato significativamente rispetto all'anno precedente e ammonta, nel 2024, a **circa 112,96 miliardi** (in termini di impegni +1,15 miliardi rispetto all'anno precedente). Le spese sono state ripartite per ogni programma secondo i codici di riclassificazione per genere, in relazione alla quota della spesa del programma che può essere considerata neutrale, da approfondire, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (*pro-quota*)⁵²⁷.

Sulla base di tale approccio, circa 0,77 miliardi di spese per il personale (**0,68 per cento** del totale degli impegni) sono attribuibili ad attività connesse ad una **specificità finalit  di genere**; le spese per il personale connesse ad attivit  considerate **neutrali o da approfondire** rispetto al genere assorbono 69,69 miliardi (**circa il 61,70 per cento** degli impegni), mentre 42,50 miliardi di euro (**circa il 37,63 per cento** del totale) sono associabili ad attivit  classificate come **sensibili al genere** (Figura 5.2.2.1).

⁵²⁷ La metodologia sopra descritta comporta, generalmente, che in uno stesso programma le spese del personale possano essere considerate, in diversa percentuale, come neutrali, da approfondire, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Ad esempio, per i programmi trasversali *"Indirizzo politico"* e *"Servizi e affari generali per le amministrazioni pubbliche"*, le spese del personale sono pressoch  completamente neutrali (rispettivamente circa l'88,4 e il 76,2 per cento) essendo tali programmi quasi completamente privi di spese con possibili impatti, diretti o indiretti, sulle disuguaglianze di genere. Per i programmi *"Istruzione del primo ciclo"* e *"Istruzione del secondo ciclo"* del Ministero dell'istruzione, invece, le spese del personale sono prevalentemente sensibili con una percentuale di oltre il 75 per cento (83,6 per il programma *Istruzione del secondo ciclo*) in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione. Infine, per il programma *"Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro"* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le spese di personale sono considerate, per oltre il 63 per cento, come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere in proporzione alla ripartizione delle spese del programma secondo le codifiche di genere (rileva, in particolare, nello stesso programma, il capitolo 2820/01 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali relativo al *Fondo per il sostegno della parit  salariale di genere*).

Figura 5.2.2.1 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale. Impegnato a rendiconto 2024. Miliardi di euro e percentuale.



La somma potrebbe non tornare a 100 per questioni di arrotondamento.

Anche considerando le sole spese per il personale dei programmi di bilancio, la parte prevalente delle risorse gestite risulta classificata come spesa neutrale al genere o da approfondire, ad eccezione del **Ministero dell'istruzione e del merito**, dove la quota di **spese sensibili** rappresenta il **78,42 per cento** della spesa complessiva (circa 40,75 mld) ed è dovuta soprattutto alle risorse destinate al pagamento degli stipendi del personale scolastico (docenti, dirigenti scolastici e personale ATA) e alla loro formazione. Per quanto riguarda il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, invece, si riduce la quota di spesa sensibile al genere, ma aumenta l'impatto delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (pari al **5,25 per cento**) sul totale delle risorse gestite per il personale (**Figura 5.2.2.2**)⁵²⁸.

⁵²⁸ Per il dettaglio delle spese per il personale ripartite secondo una prospettiva di genere, per Ministero e per Missione, si rinvia alle **Tavole 5.2.2a e 5.2.2b**.

Figura 5.2.2.2 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024.

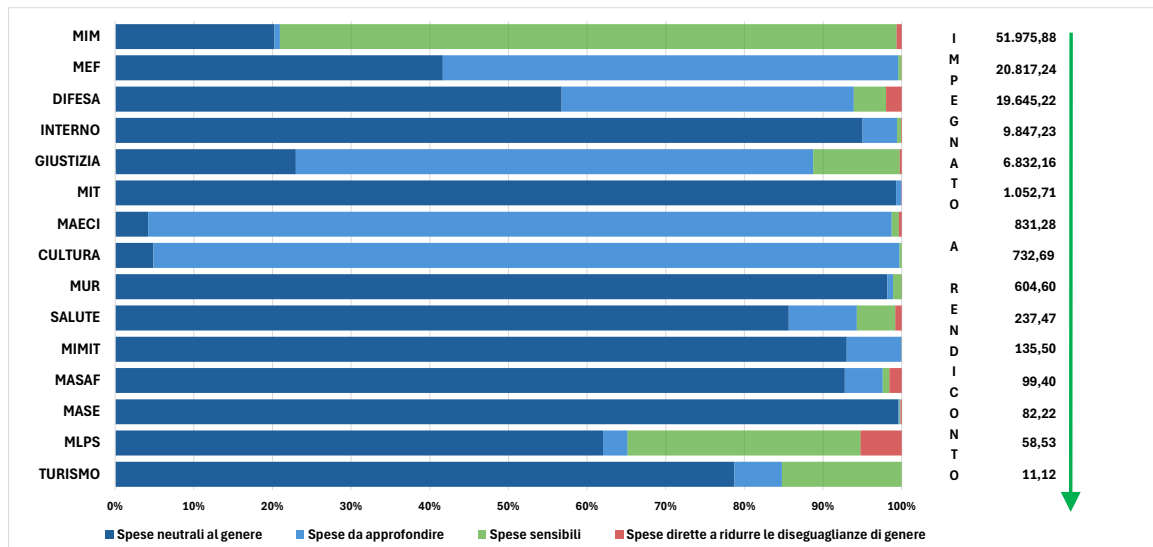


Tavola 5.2.1a Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale), per titolo e categoria economica. Esercizio 2024. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice categoria economica	Categoria economica	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Totale pagato	
			Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
TITOLO I - SPESE CORRENTI	01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	3,29	0,00	2,91	0,00	3,37	0,00	2,77	0,00
	02	CONSUMI INTERMEDI	7.957,66	0,95	7.418,30	0,95	8.329,32	0,97	7.269,97	0,94
	03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	186.254,39	22,19	180.651,16	23,02	187.673,33	21,96	177.095,32	22,85
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	3.031,39	0,36	2.599,55	0,33	3.231,12	0,38	2.374,76	0,31
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	1.769,63	0,21	1.583,87	0,20	1.939,79	0,23	1.572,92	0,20
	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	349,68	0,04	343,75	0,04	356,68	0,04	331,04	0,04
	08	RISORSE PROPRIE UE	19.010,03	2,27	18.369,71	2,34	19.010,03	2,22	18.369,71	2,37
	09	INTERESSI PASSIVI E ALTRI ONERI FINANZIARI	95.805,89	11,42	87.632,94	11,17	95.740,62	11,20	87.627,97	11,31
	10	RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	103.197,82	12,30	102.628,56	13,08	103.226,66	12,08	102.646,40	13,24
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	4.901,78	0,58	4.862,49	0,62	4.897,95	0,57	4.865,87	0,63
	13	FONDI DA RIPARTIRE DI PARTE CORRENTE	1.970,16	0,23	1.481,15	0,19	2.083,73	0,24	1.406,77	0,18
TITOLO I - Totale			424.251,71	50,56	407.574,38	51,94	426.492,61	49,90	403.563,50	52,07
TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	11.566,57	1,38	11.013,82	1,40	12.075,13	1,41	9.351,49	1,21
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	42.178,60	5,03	42.156,29	5,37	43.809,87	5,13	36.185,43	4,67
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	22.657,96	2,70	22.612,55	2,88	24.372,17	2,85	21.431,64	2,77
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	55,76	0,01	55,76	0,01	53,86	0,01	47,24	0,01
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	900,62	0,11	893,39	0,11	468,23	0,05	454,82	0,06
	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	4.995,79	0,60	4.992,30	0,64	5.189,77	0,61	5.066,80	0,65
	27	FONDI DA RIPARTIRE IN CONTO CAPITALE	877,04	0,10	69,56	0,01	1.358,07	0,16	450,00	0,06
	31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	9.801,73	1,17	9.800,92	1,25	16.692,65	1,95	14.518,90	1,87
TITOLO II - Totale			93.034,06	11,09	91.594,61	11,67	104.019,74	12,17	87.506,31	11,29
Totale spese finali al netto del TITOLO III			517.285,77	61,64	499.168,99	63,61	530.512,35	62,07	491.069,81	63,36
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	321.899,85	38,36	285.565,82	36,39	324.172,26	37,93	283.940,92	36,64
Totale complessivo			839.185,62	100,00	784.734,81	100,00	854.684,61	100,00	775.010,73	100,00

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.1b Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	3.060,89	304,20	0,14	5,00	3.370,23
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	357,94	-	-	11,40	369,34
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	142.375,56	12,30	200,07	9.807,47	152.395,41
004	L'Italia in Europa e nel mondo	26.969,21	4.460,35	560,76	1.029,56	33.019,89
005	Difesa e sicurezza del territorio	8.994,94	1.414,55	74,66	142,15	10.626,30
006	Giustizia	982,23	2.869,61	6,07	287,39	4.145,31
007	Ordine pubblico e sicurezza	3.981,11	595,10	1,56	9,65	4.587,42
008	Soccorso civile	3.914,11	295,70	-	-	4.209,82
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1.645,49	654,90	0,13	0,17	2.300,68
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.346,60	1,00	-	-	1.347,60
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	20.113,59	62.151,15	17,08	26,66	82.308,48
012	Regolazione dei mercati	26,44	-	-	-	26,44
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	11.091,95	7.005,24	-	-	18.097,19
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	8.686,52	60,69	-	-	8.747,21
015	Comunicazioni	1.094,00	268,80	-	-	1.362,80
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	411,26	214,49	-	-	625,75
017	Ricerca e innovazione	4.986,10	112,71	-	0,63	5.099,44
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.849,51	56,74	0,17	3,65	2.910,06
019	Casa e assetto urbanistico	210,90	632,00	-	-	842,90
020	Tutela della salute	1.344,98	289,65	18,45	123,70	1.776,78
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	596,90	1.451,92	-	130,70	2.179,52
022	Istruzione scolastica	1.833,47	151,02	5,06	1.705,28	3.694,83
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	887,33	8.907,68	4,50	864,41	10.663,93
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	871,03	1,17	2.746,75	58.774,24	62.393,20
025	Politiche previdenziali	14.118,69	558,90	1.303,72	99.764,99	115.746,30
026	Politiche per il lavoro	11.242,85	0,04	74,90	982,08	12.299,87
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	227,05	988,07	-	2.204,94	3.420,07
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	13.296,70	-	-	-	13.296,70
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	117.337,02	4.436,76	0,97	12,29	121.787,04
030	Giovani e sport	1.372,28	24,17	0,23	-	1.396,68
031	Turismo	193,25	136,05	-	8,30	337,60
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	2.133,09	262,45	6,00	17,85	2.419,38
033	Fondi da ripartire	5.993,18	7,00	-	-	6.000,19
034	Debito pubblico	370.188,66	-	-	-	370.188,66
Totale complessivo		784.734,81	98.324,44	5.021,23	175.912,52	1.063.993,00

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.1c Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche per Ministero. Esercizio 2024. Milioni di euro e percentuali.

Class.ne Economica CE2	Amministrazione Centrale	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a Rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Somma di Totale Pagato	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni centrali	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	407,65	8,42	407,65	8,94	450,65	9,15	421,72	8,87
	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	214,20	4,42	214,20	4,70	214,20	4,35	214,20	4,50
	MINISTERO DELLA DIFESA	3,91	0,08	3,91	0,09	3,91	0,08	3,91	0,08
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni centrali Totale		625,76	12,92	625,76	13,72	668,76	13,57	639,83	13,45
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni locali	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	-	-	2,25	0,05	0,71	0,01
	MINISTERO DELL'INTERNO	0,13	0,00	0,07	0,00	0,13	0,00	0,07	0,00
	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	4,50	0,09	4,50	0,10	4,78	0,10	4,74	0,10
	MINISTERO DELLA SALUTE	24,71	0,51	18,30	0,40	19,51	0,40	18,30	0,38
AMMINISTRAZIONI LOCALI Totale		29,34	0,61	22,88	0,50	26,66	0,54	23,82	0,50
Contributi concessi in c/esercizio a Enti di Previdenza e assistenza	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	4.186,76	86,47	3.911,52	85,78	4.231,53	85,89	4.092,43	86,05
ENTI DI PREVIDENZA Totale		4.186,76	86,47	3.911,52	85,78	4.231,53	85,89	4.092,43	86,05
Totale complessivo		4.841,86	100,00	4.560,16	100,00	4.926,95	100,00	4.756,08	100,00

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.1d Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.

Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale Categoria Spese
01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	2,91	573,93	8,29	57,55	642,68
02	CONSUMI INTERMEDI	7.418,30	8.003,23	77,89	992,60	16.492,02
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	-	0,33	-	-	0,33
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	180.651,16	9.784,08	4.560,16	170.622,12	365.617,52
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	2.599,55	6.103,98	-	1.957,65	10.661,18
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	1.583,87	7.728,96	-	726,13	10.038,96
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	343,75	1.217,27	1,00	27,76	1.589,78
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	18.369,71	-	-	-	18.369,71
09	INTERESSI PASSIVI E ALTRI ONERI FINANZIARI	87.632,94	-	-	-	87.632,94
10	RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	102.628,56	-	-	-	102.628,56
11	AMMORTAMENTI	-	-	-	-	-
12	ALTRE USCITE CORRENTI	4.862,49	125,77	-	-	4.988,26
13	FONDI DA RIPARTIRE DI PARTE CORRENTE	1.481,15	7,00	-	420,25	1.908,40
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	11.013,82	2.602,24	4,57	81,97	13.702,60
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	42.156,29	2.723,55	342,64	626,12	45.848,59
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	22.612,55	59.019,45	2,21	32,83	81.667,04
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	55,76	333,66	-	-	389,42
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	893,39	-	-	-	893,39
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	4.992,30	-	-	-	4.992,30
27	FONDI DA RIPARTIRE IN CONTO CAPITALE	69,56	0,01	-	-	69,57
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	9.800,92	100,97	24,47	367,55	10.293,91
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	285.565,82	-	-	-	285.565,82
Totale complessivo		784.734,81	98.324,44	5.021,23	175.912,52	1.063.993,00

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.1e Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa ministero
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	676.017,60	79.763,83	367,63	11.671,29	767.820,35
3	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	17.753,36	127,87	17,11	26,68	17.925,02
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	25.899,94	3,40	3.911,54	158.667,67	188.482,56
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	686,84	2.832,54	6,07	287,42	3.812,88
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	939,06	1.729,21	409,28	10,19	3.087,73
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	1.916,44	151,30	5,19	1.705,71	3.778,64
8	MINISTERO DELL'INTERNO	20.792,78	171,01	201,61	2.253,69	23.419,09
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	4.136,71	5,12	0,13	3,75	4.145,71
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	19.289,73	410,69	0,19	-	19.700,61
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	3.583,47	8.911,02	4,50	864,41	13.363,41
12	MINISTERO DELLA DIFESA	9.424,86	1.553,51	78,76	157,91	11.215,05
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	1.699,76	654,90	0,57	0,41	2.355,64
14	MINISTERO DELLA CULTURA	599,57	1.584,33	-	131,33	2.315,24
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1.799,75	289,65	18,66	123,74	2.231,80
16	MINISTERO DEL TURISMO	194,94	136,05	-	8,30	339,29
Totale complessivo		784.734,81	98.324,44	5.021,23	175.912,52	1.063.993,00

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.1f Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023 e 2024. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere		Spese da approfondire		Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere		Spese sensibili al genere	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	627.870,90	676.017,60	97.500,30	79.763,83	574,40	367,63	12.854,30	11.671,29
3	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	19.381,30	17.753,36	186,00	127,87	0,70	17,11	119,60	26,68
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	19.612,50	25.899,94	628,30	3,40	3.007,70	3.911,54	146.890,60	158.667,67
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	121,20	686,84	2.786,60	2.832,54	11,00	6,07	287,60	287,42
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	744,40	939,06	1.549,20	1.729,21	502,80	409,28	7,00	10,19
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	1.784,90	1.916,44	143,10	151,30	1,60	5,19	1.843,30	1.705,71
8	MINISTERO DELL'INTERNO	19.899,40	20.792,78	25,00	171,01	100,30	201,61	1.998,10	2.253,69
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	18.854,40	4.136,71	-	5,12	0,40	0,13	963,10	3,75
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	19.781,30	19.289,73	393,90	410,69	0,50	0,19	13,00	-
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.679,00	3.583,47	216,70	8.911,02	4,50	4,50	630,90	864,41
12	MINISTERO DELLA DIFESA	7.845,00	9.424,86	1.482,10	1.553,51	72,60	78,76	357,40	157,91
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	1.920,50	1.699,76	606,90	654,90	19,90	0,57	-	0,41
14	MINISTERO DELLA CULTURA	718,50	599,57	1.630,70	1.584,33	-	-	1,60	131,33
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.751,00	1.799,75	355,30	289,65	18,40	18,66	129,60	123,74
16	MINISTERO DEL TURISMO	240,50	194,94	174,10	136,05	-	-	8,10	8,30
Totale complessivo		754.204,80	784.734,81	107.678,20	98.324,44	4.314,80	5.021,23	166.104,20	175.912,52

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.2a Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Amministrazione	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	8.671,36	12.055,24	3,03	87,61	20.817,24
3	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	126,01	9,41	0,03	0,04	135,50
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	36,30	1,84	3,07	17,32	58,53
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	1.569,65	4.493,09	16,64	752,78	6.832,16
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	34,78	785,76	3,05	7,69	831,28
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	10.520,08	360,80	337,23	40.757,76	51.975,88
8	MINISTERO DELL'INTERNO	9.357,40	431,49	8,41	49,93	9.847,23
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	81,89	0,11	0,12	0,10	82,22
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	1.045,13	7,15	0,43	-	1.052,71
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	593,56	4,34	0,00	6,70	604,60
12	MINISTERO DELLA DIFESA	11.149,30	7.297,76	390,54	807,61	19.645,22
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	92,21	4,78	1,55	0,86	99,40
14	MINISTERO DELLA CULTURA	35,55	695,09	-	2,05	732,69
15	MINISTERO DELLA SALUTE	203,38	20,52	1,96	11,60	237,47
16	MINISTERO DEL TURISMO	8,76	0,67	-	1,69	11,12
Totale complessivo		43.525,38	26.168,05	766,07	42.503,75	112.963,26

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

Tavola 5.2.2b Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione. Impegnato a rendiconto 2024. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	-	-	-	-	-
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	420,48	-	-	13,39	433,88
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	40,22	0,01	0,39	11,99	52,62
004	L'Italia in Europa e nel mondo	29,33	751,85	2,92	7,69	791,79
005	Difesa e sicurezza del territorio	10.681,89	6.644,80	380,84	775,60	18.483,13
006	Giustizia	1.531,71	4.389,48	16,64	752,46	6.690,29
007	Ordine pubblico e sicurezza	8.932,88	1,22	8,12	35,38	8.977,60
008	Soccorso civile	1.998,54	431,49	-	-	2.430,02
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	66,70	4,78	0,00	0,00	71,48
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	10,17	0,01	-	-	10,17
011	Competitività e sviluppo delle imprese	26,62	6,93	0,02	0,03	33,60
012	Regolazione dei mercati	5,98	-	-	-	5,98
013	Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	144,95	-	-	-	144,95
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	99,93	2,23	-	-	102,16
015	Comunicazioni	41,56	0,45	-	-	42,00
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	5,04	2,63	-	-	7,67
017	Ricerca e innovazione	15,65	19,46	-	0,11	35,22
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	62,02	461,68	1,68	0,02	525,40
019	Casa e assetto urbanistico	2,48	4,92	-	-	7,39
020	Tutela della salute	125,14	20,52	1,53	11,52	158,71
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	33,74	600,58	-	1,94	636,26
022	Istruzione scolastica	10.468,26	359,27	337,17	40.757,55	51.922,24
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	575,33	4,14	0,00	6,70	586,17
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	14,28	0,00	0,22	4,14	18,64
025	Politiche previdenziali	0,42	10.800,00	0,04	2,99	10.803,46
026	Politiche per il lavoro	11,02	0,00	2,81	7,94	21,77
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	2,07	0,01	-	21,92	24,00
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	-	-	-	-	-
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	2.301,51	1.022,29	2,54	51,95	3.378,29
030	Giovani e sport	-	-	-	-	-
031	Turismo	1,95	0,67	-	1,69	4,31
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.201,31	633,19	11,15	38,74	1.884,38
033	Fondi da ripartire	4.674,21	5,46	-	-	4.679,67
034	Debito pubblico	-	-	-	-	-
Totale complessivo		43.525,38	26.168,05	766,07	42.503,75	112.963,26

I totali potrebbero non corrispondere alla somma delle componenti per questioni di arrotondamenti.

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

Nell'ambito del bilancio di genere, i vari centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei ministri trasmettono, attraverso la compilazione di un questionario relativo alle Politiche settoriali (Q2) le informazioni relative alle azioni realizzate e agli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2024. Il **questionario** riguardante le politiche settoriali è suddiviso in **quattro sezioni**: la **prima**, di carattere generale, ha l'obiettivo di **censire direttive, circolari e comunicati emanati dalle amministrazioni per favorire l'attenzione sulle questioni di genere**, nonché eventuali interventi intrapresi che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di economia e finanza); la **seconda** parte si focalizza sulle **azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**; la **terza** sezione si sofferma sugli **interventi "sensibili" al genere**, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne; la **quarta** riguarda i **nuovi Interventi classificati come da approfondire (0*)** relativi alle misure che per alcune loro caratteristiche, attraverso ulteriori approfondimenti, potrebbero essere classificate come sensibili al genere.

5.3.1 - *Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere*

Nella prima sezione del questionario sono contenute le indicazioni raccolte relative a eventuali direttive, circolari, comunicati emanati dalle amministrazioni per favorire l'attenzione sulle questioni di genere e il relativo indirizzo web da cui è possibile effettuare la loro consultazione (**Tavola 5.3.1.1**).

A completamento di quanto già previsto nel Piano triennale di azioni positive di ciascuna amministrazione, nel 2024 alcune amministrazioni hanno assunto specifici indirizzi in materia di pari opportunità tramite l'emanazione di direttive, circolari e linee guida.

In continuità con il 2023, il **Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri** nel 2024 ha consolidato e implementato le direttive, le circolari e le linee guida promosse in precedenza su alcuni temi specifici⁵²⁹, in particolare per quanto riguarda il supporto all'adozione della certificazione della parità di genere (vedi di seguito **paragrafo 5.3.3**) da parte delle imprese e a favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'*empowerment* femminile al fine di migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Nel 2024 nell'ambito del progetto "**L'Italia delle donne**", è stato pubblicato un avviso pubblico per l'individuazione di storie di figure femminili da promuovere a livello nazionale e locale⁵³⁰ allo scopo di mettere in risalto donne di grande valore che hanno instaurato un legame profondo con le comunità di appartenenza.

Sono continuate le attività volte a promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e a favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'*empowerment* femminile al fine di migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Il **Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri** ha continuato anche nel 2024 a gestire il "**Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo**

⁵²⁹ In particolare, si fa riferimento ai seguenti siti:

- 1) <https://www.pariopportunita.gov.it/it/>.
- 2) https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2024/Direttiva_DPO_2024.pdf.
- 3) <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>
- 4) https://www.pariopportunita.gov.it/media/2371/linee_guida_sulla_parita_di_genere.pdf.

⁵³⁰ <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/bando-italia-delle-donne-2024/>.

italiano⁵³¹ grazie alla Direttiva generale per l'azione amministrativa 2024⁵³². In particolare, ha così supportato l'avviamento all'attività sportiva delle persone disabili mediante la dotazione di ausili per lo sport, la realizzazione di eventi calcistici e altri eventi sportivi femminili di rilevanza nazionale e internazionale, la maternità delle atlete non professioniste, e il diritto allo sport quale forma di sviluppo della personalità del minore, anche attraverso la realizzazione di campagne di sensibilizzazione.

Nel 2024 è stato pubblicato anche un avviso pubblico per il sostegno di progetti di sport sociale realizzati negli Istituti penitenziari per adulti, negli Istituti penali per minori e nelle comunità di accoglienza per minori⁵³³; si tratta di un'iniziativa promossa dal Ministro per lo sport e i giovani, attraverso il Dipartimento per lo sport, realizzata in collaborazione con Sport e Salute S.p.A. per la selezione di richieste di contributo legate alla realizzazione di eventi sportivi di rilevanza nazionale e internazionale, in particolare a eventi sportivi femminili volti a promuovere il coinvolgimento di soggetti fragili a rischio di esclusione sociale o povertà e fasce più deboli della popolazione (es. persone con disabilità, minorenni, anziani, ecc.)⁵³⁴.

La Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale⁵³⁵ presso la Presidenza del Consiglio dei ministri ha indicato **il decreto del Ministro per lo sport e i giovani del 5 giugno 2024**⁵³⁶, **contenente i criteri e le metriche per la valutazione delle iniziative 2024 legate a personaggi ed eventi da celebrare**: In questo ambito, sono stati messi in evidenza i programmi con Focus specifico per risarcire la memoria di "Donne, arte, cultura e sport".

La Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze ha curato la redazione e la pubblicazione delle **circolari del 2024**⁵³⁷ e del 2025⁵³⁸ **relative al Bilancio di genere - Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023 e 2024**, attraverso le quali vengono fornite indicazioni alle amministrazioni per la compilazione di questionari relativi a politiche del personale, a politiche settoriali nonché per la riclassificazione dei capitoli del bilancio dello Stato in chiave di genere.

La Guardia di finanza del Ministero dell'economia e delle finanze segnala, in particolare, **il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026**⁵³⁹ individuato quale fondamentale strumento volto a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, in coerenza con gli obiettivi fissati e gli strumenti di programmazione strategica e finanziaria adottati dal Dicastero di riferimento (Piano della *performance* e Direttiva generale per l'azione amministrativa e di gestione).

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro -Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione) richiama il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 18 gennaio 2024⁵⁴⁰ che definisce le misure per l'accesso al «Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere», e le relative modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse alle Regioni⁵⁴¹.

⁵³¹ Rif. a articolo 1, comma 369, della legge n. 205 del 2017.

⁵³² Direttiva generale per l'azione amministrativa 2024, <https://www.sport.governo.it/it/dipartimento/direttiva/>.

⁵³³ <https://www.sport.governo.it/images/sportditutti/carcere/2024/Avviso-Pubblico-SPORT-DI-TUTTI-Carceri2024.pdf>.

⁵³⁴ <https://www.sport.governo.it/it/bandi-e-avvisi/realizzazione-di-eventi-sportivi-di-rilevanza-nazionale-ed-internazionale/avviso-2024/pubblicato-l-avviso-2024-per-la-selezione-di-eventi-sportivi-di-rilevanza-nazionale-e-internazionale/>.

⁵³⁵ Ex D.P.C.M. 21/12/2022 come modificato dal D.P.C.M. 01/04/2025.

⁵³⁶ https://anniversarinazionali.governo.it/media/b0ybc0qn/dm-05062024_programmazione-2024.pdf.

⁵³⁷ https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/26/Circolare-del-16-maggio-2024-n.-26.pdf.

⁵³⁸ https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2025/16/Circolare-del-4-giugno-2025-n-16.pdf.

⁵³⁹ Il P.I.A.O. è stato approvato con D.M. in data 19 marzo 2024.

https://piao.dfp.gov.it/data/documents/105161/PIAO_2024_2026_Versione_finale.pdf.

⁵⁴⁰ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/03/06/24A01204/sg>.

⁵⁴¹ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/fondo-le-attivita-di-formazione-propedeutiche-allottenimento-della-certificazione>.

Il Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie (Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà) segnala le seguenti attività:

- i. **L'Atto di indirizzo del Ministro**, adottato con decreto ministeriale del 29 gennaio 2024, n. 11⁵⁴², in particolare, tra le priorità politiche individuate per l'anno 2024 viene indicata la priorità n. 2 *“Continuare il rafforzamento delle politiche attive e il riordino delle misure di contrasto alla povertà”*, che prevede attività dedicate all'inclusione e coesione volte a favorire l'occupazione femminile e giovanile, anche attraverso l'introduzione di forme flessibili di lavoro subordinato (come lo *smart working*) e a ridurre il divario digitale di genere incoraggiando la collocazione delle donne in posti di lavoro tecnici e di alto livello.
- ii. **Il P.I.A.O. 2024-2026**⁵⁴³, nella cui sottosezione 2.2.5 OS4 *“Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali”* si indirizzano tutte le strutture di questo Ministero alla promozione e alla sensibilizzazione in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere.
- iii. **Le Azioni positive, il relativo Piano triennale**, nonché le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità⁵⁴⁴;

Il Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie (Direzione generale per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti) ha indicato la **sezione Parità e Pari opportunità presente sul sito del Ministero**⁵⁴⁵ e la **sezione dedicata alle iniziative promosse per l'integrazione dei migranti**⁵⁴⁶.

Il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali) come anche la Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà, ha indicato il decreto ministeriale del 29 gennaio 2024, n. 11 con il quale il Ministro ha adottato **l'Atto di indirizzo politico** istituzionale concernente l'individuazione delle priorità politiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2024⁵⁴⁷, segnalando in particolare, in relazione alle pari opportunità, *all'interno della priorità n. 2 (Continuare il rafforzamento delle politiche attive e il riordino delle misure di contrasto alla povertà), la linea di azione dedicata all'Inclusione e coesione per favorire l'occupazione femminile e giovanile (pag. 10), finalizzata a potenziare l'accesso delle donne nel mondo del lavoro, sia attraverso il rafforzamento di forme flessibili di lavoro (come lo smart working), sia mediante il sostegno al lavoro autonomo e alla creazione di impresa.*

Vengono, altresì, indicati come rilevanti gli interventi attuati per sostenere le competenze tecnologiche e l'apprendimento delle donne in modo da ridurre il divario digitale e favorire la loro collocazione in posti di lavoro tecnici e di alto livello, superando ostacoli e stereotipi nel campo dell'istruzione e in quello professionale.

Viene segnalata, altresì, anche la priorità politica n. 9, orientata a *Sostenere e tutelare il lavoro autonomo, nell'evidenziare l'importanza di un progressivo allineamento delle tutele da garantire alla persona-lavoratore a prescindere dalla tipologia di contratto sulla base del quale viene prestata*

⁵⁴²https://trasparenza.lavoro.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/2444124439123131700__Odm_n_11_del_29_gennai_o_2024_atto_di_indirizzo_2024.pdf.

⁵⁴³ <https://inlavoro/sites/default/files/PIAO%202024%20aggiornamento.pdf>.

⁵⁴⁴ <https://inlavoro/azioni-positive>.

⁵⁴⁵ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default>.

⁵⁴⁶ www.integrazionemigranti.gov.it.

⁵⁴⁷ https://trasparenza.lavoro.gov.it/archivio19_regolamenti_0_40.html.

l'attività lavorativa, richiama a tal fine la centralità, tra gli altri, dei temi connessi alla genitorialità e all'adeguatezza del compenso dei liberi professionisti (pag. 15).

Il **Ministero della giustizia (Direzione generale detenuti e trattamento)** ha indicato il sito istituzionale del Ministero della giustizia “Giustizia.it” sul quale è possibile consultare **l'Atto di indirizzo emanato dal Ministro della giustizia che per l'anno 2024**⁵⁴⁸, che al punto 6 contiene **“L'affermazione della giustizia come servizio per la collettività”** da conseguirsi attraverso la migliore organizzazione della struttura amministrativa di supporto all'attività giurisdizionale nell'interesse degli utenti finali; in particolare, viene previsto che “A sostegno dei soggetti più vulnerabili, si continuerà a dare impulso alle molteplici iniziative a tutela delle vittime di reato, in particolare di violenza di genere, e a protezione dei diritti ed interessi delle persone fragili, anche in sinergia con gli altri attori istituzionali”.

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale**, all'interno della **Direttiva generale per l'azione amministrativa**⁵⁴⁹ e nell'ambito della gestione dei Centri di responsabilità del Ministero, esplicita ogni anno **le linee d'azione e gli obiettivi triennali e annuali** che, nel corso del 2024, dovranno dare la priorità al principio della salvaguardia della vita umana, alla lotta al traffico di esseri umani e alla protezione dei rifugiati e dei migranti più vulnerabili coniugando tra l'altro solidarietà e sicurezza; nell'ambito degli aiuti allo sviluppo i beneficiari principali degli interventi saranno giovani, donne e fasce vulnerabili della popolazione; nel campo della riforma dell'azione amministrativa sono stati promossi, tra l'altro, la **conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere**.

Il **Ministero dell'istruzione e del merito (Direzione generale per lo studente, l'inclusione, l'orientamento e il contrasto alla dispersione scolastica)** segnala il sito internet **“www.noisiamopari.it”**: si tratta di una piattaforma web utilizzata dalle scuole per condividere con altri istituti le proprie esperienze progettuali sulla tematica delle pari opportunità, delle discriminazioni di genere, razza e religione; tale strumento costituisce un valido supporto per il lavoro dei docenti, del personale scolastico e delle famiglie quotidianamente impegnati nell'educazione alle pari opportunità e nella formazione dei propri alunni/figli sulle problematiche relative a tutte le forme di discriminazione; Il Portale **www.generazioniconnesse.it**, invece, è dedicato al contrasto al fenomeno del **cyberbullismo** nell'ambito dell'iniziativa **Safer Internet Centre** coordinato dal Ministero dell'istruzione e del merito in collaborazione con il Ministero dell'interno, con l'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza e altre istituzioni. Altre linee guida e indirizzi specifici sono indicati dalla Direzione e reperibili nella pagina specifica del sito del Ministero dedicata alle pari opportunità.⁵⁵⁰

Il **Ministero dell'interno** svolge molteplici interventi in relazione alla lotta contro la violenza di genere, fra i quali si evidenziano:

1. la **pubblicazione della Relazione annuale del 2024 sull'attività del Comitato di solidarietà presieduto dal Commissario per il coordinamento delle iniziative di solidarietà per le vittime dei reati di tipo mafioso e intenzionali violenti**⁵⁵¹, diffusa attraverso il sito dedicato alla violenza di genere⁵⁵²;
2. la **destinazione di fondi a favore di programmi socio-assistenziali prioritari per offrire servizi di assistenza e supporto in favore delle donne vittime di violenza di genere**⁵⁵³, attuata attraverso una direttiva del Ministro dell'interno del 3 aprile 2024⁵⁵⁴.

⁵⁴⁸ <https://www.giustizia.it/giustizia/it/contentview.page?contentId=ART453248>.

⁵⁴⁹ https://www.esteri.it/wp-content/uploads/2024/02/DIRETTIVA-GENERALE-AZIONE-AMMINISTRATIVA_Firmato-1.pdf.

⁵⁵⁰ <https://www.miur.gov.it/pari-opportunita>.

⁵⁵¹ **Le relazioni annuali del Commissario sull'attività svolta a sostegno delle vittime dei reati di tipo mafioso e intenzionali violenti | Ministero dell'Interno**.

⁵⁵² <https://www.interno.gov.it/temi/sicurezza/violenza-genere>.

⁵⁵³ <https://prefettura.interno.gov.it/sites/default/files/13/2024-10/direttivaunrra2024-1.pdf>.

⁵⁵⁴ <https://prefettura.interno.gov.it/prefetture/udine/notizie/fondo-lire-unrra-2024-direttiva-ministero-e-avviso-pubblico>.

Il Ministero dell'università e della ricerca (Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali) ha segnalato la nota Prot. n. 8430 del 17 ottobre 2024 relativa alla **“Collaborazione in materia di pari opportunità per il rafforzamento dell'offerta formativa dell'amministrazione”** con il Comitato unico di garanzia presso il M.U.R. che fornisce supporto nei percorsi informativi e formativi dell'amministrazione in materia di pari opportunità, del benessere organizzativo, dell'inclusione.

Sono stati divulgati all'interno dell'amministrazione alcuni eventi incentrati sul tema delle pari opportunità con l'invito a partecipare, in particolare:

- 1) presentazione del Rapporto *“Analisi di genere”* (Rapporto A.N.V.U.R. 2023 presentato al Parlamento nel mese di giugno 2023) dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca del 12.02.2024;
- 2) convegno *“Diversi da chi? - Percorsi di accompagnamento, inserimento e inclusione delle persone con disabilità”* del 26.11.2024 organizzato dalla Rete nazionale dei CUG;
- 3) convegno su *“La P.A. in azione – insieme contro la violenza sulle donne”* del 18.03.2024 promosso dalla Rete nazionale dei CUG.

Il Ministero della difesa (Ufficio generale dello Stato maggiore della difesa) ha segnalato varie iniziative svolte nel 2024 in tema di **formazione ed eventi per la promozione della parità di genere**:

- a) incontri formativi su materie *di interesse strategico per la Difesa, dal Cognitive Warfare alla Valutazione della performance organizzativa e individuale, approfondendo le peculiarità delle Forze Armate e argomenti quali Soft Skills, Comunicazione istituzionale e Gender Perspective*⁵⁵⁵;
 - b) lezione di prevenzione della salute in favore delle donne militari e civili del *Regional Command West (RC-W)* per sensibilizzare l'azione di prevenzione del tumore al seno tenuta presso il *Camp “Villaggio Italia”* in Kosovo⁵⁵⁶;
 - c) nell'ambito della *“Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”*, è stata presentata la pubblicazione *“La Difesa italiana per l'empowerment femminile”* che si riferisce a un progetto che promuove la parità di genere, l'inclusione e la formazione lavorativa delle donne⁵⁵⁷;
 - d) Conferenza *“La Difesa Italiana per l'empowerment femminile”*, incentrata sulla valorizzazione del ruolo delle donne nell'organizzazione della Difesa e sull'impegno femminile nei teatri operativi, a favore della popolazione locale⁵⁵⁸ organizzata dal Ministero della difesa a marzo 2024;
 - e) organizzazione del 2° corso italiano per *Gender Advisor*⁵⁵⁹;
- Si evidenzia inoltre che il Centro Alti Studi per la Difesa (CASD) ha condotto il primo corso internazionale su *Gender in Operations* organizzato dall'Italia nell'ambito dell'*European Security and Defense College (ESDC)*⁵⁶⁰ che ha l'obiettivo di fornire le conoscenze necessarie per migliorare l'efficacia operativa secondo una prospettiva di genere,

Il Ministero della cultura ha segnalato la pubblicazione del **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza**⁵⁶¹, in particolare a sezione dedicata al "Comitato unico di

⁵⁵⁵<https://www.difesa.it/smd/news-italia/formazione-interforze-per-i-capitani-delle-forze-armate/33061.html>.

⁵⁵⁶<https://www.difesa.it/operazionimilitari/op-intern-corso/kfor/notizie-teatro/kfor-iniziativa-prevenzione-diagnosi-precoci-tumore-seno/48436.html>.

⁵⁵⁷ <https://www.isabellarauti.it/difesa-it-difesa-rauti-le-forze-armate-in-prima-linea-per-le-donne/>.

⁵⁵⁸<https://www.difesa.it/primopiano/conferenza-sullemPOWERment-femminile-e-limpegno-delle-donne-delle-forze-armate-nelle-missioni-allestero/49336.html>.

⁵⁵⁹ <https://www.difesa.it/smd/approfondimenti/corso-italiano-per-gender-advisor/32894.html>.

⁵⁶⁰ Concluso il primo corso internazionale su Gender in Operations dal titolo: *A Comprehensive Approach to Gender in Operations*.

⁵⁶¹https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto69_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html.

garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) del medesimo Ministero⁵⁶².

Il **Ministero della salute (Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio)** ha pubblicato il **P.I.A.O. (Piano integrato di attività e organizzazione della Pubblica amministrazione)** relativo al triennio 2024-2026⁵⁶³, che fra le tante azioni:

- i. promuove il *Benessere del personale e la parità di genere* prevedendo un'attività di monitoraggio sul corretto equilibrio tra uomini e donne del personale del Dicastero, in termini di rappresentatività ed incarichi presso comitati, commissioni e organismi di vario genere, e l'attuazione di tutte le attività necessarie per accrescere la sensibilità in materia di benessere del personale e della relativa parità di genere.
- ii. promuove il *Benessere ambientale e sociale* attraverso la rilevazione delle criticità e opportunità correlate al genere e attraverso il miglioramento degli strumenti preesistenti e l'introduzione di nuovi più efficaci previsti dalla normativa vigente.

Il **Ministero del turismo (Ufficio di Gabinetto)** ha adottato il **Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026**⁵⁶⁴ e, inoltre, ha segnalato l'**atto di indirizzo del 2025**⁵⁶⁵ in cui viene evidenziato che nel nuovo modello organizzativo del Ministero “*sul fronte del benessere organizzativo si privilegia un approccio integrato sui temi delle pari opportunità, della parità di genere e del sostegno alla genitorialità e alla fragilità*”.

Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2024.

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	https://www.pariopportunita.gov.it/it/ https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2024/Direttiva_DPO_2024.pdf https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home https://www.pariopportunita.gov.it/media/2371/linee_guida_sulla_parita_di_genere.pdf
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE	Decreto del Ministro per lo Sport e i Giovani del 5 giugno 2024, contenente i criteri e le metriche per la valutazione delle iniziative 2024 legate a personaggi ed eventi da celebrare – con focus su “Donne, arte, cultura e sport” – sul sito istituzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale, alla sezione “Comitato”. Il testo è disponibile al seguente link: https://anniversarinazionali.governo.it/media/b0ybc0qn/dm-05062024_programmazione-2024.pdf
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	www.sport.governo.it
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	Circolare n. 26 del 16 maggio 2024 recante “Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023”: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2024/circolare_n_26_2024/ Circolare n. 16 del 4 giugno 2025 recante: “Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2024”: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2025/circolare_n_16_2025/
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026, approvato con D.M. in data 19 marzo 2024 (https://piaodfp.gov.it/data/documents/105161/PIAO_2024_2026_Versione_finale.pdf); -Circolare n. 6 del 27 febbraio 2025 della Ragioneria Generale dello Stato recante: “Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2024” (https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2025/06/Circolare_del_27_febbraio_2025_n_6.pdf); -Circolare n. 16 del 4 giugno 2025 della Ragioneria Generale dello Stato recante: “Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2024” (https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2025/16/Circolare-del-4-giugno-2025-n-16.pdf).

⁵⁶² <https://cug.cultura.gov.it/>.

⁵⁶³ Ministero della Salute - Piano integrato di attività e organizzazione della Pubblica amministrazione - PIAO .

⁵⁶⁴ https://www.ministeroturismo.gov.it/wp-content/uploads/2024/05/dm-piao-all_signed-1.pdf.

⁵⁶⁵ <https://www.ministeroturismo.gov.it/wp-content/uploads/2025/01/ATTO-DI-INDIRIZZO-2025.pdf>.

Segue) Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2024.

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LE POLITICHE ASSICURATIVE	Parità e pari opportunità Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	www.lavoro.gov.it
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO / DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/fondo-le-attivita-di-formazione-propedeutiche-allottenimento-della-certificazione
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE / DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO SOCIALE E GLI AIUTI ALLE POVERTÀ	• Atto di indirizzo del Ministro, adottato con d.M. 29 gennaio 2024, n. 11, è consultabile al seguente link: https://trasparenza.lavoro.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/2444124439123131700__Odm_n_11_del_29_gennaio_2024_atto_di_indirizzo_2024.pdf • Sul sito https://inlavoro/sites/default/files/PIAO%202024%20aggiornamento.pdf è disponibile il PIAO 2024-2026 di questa Amministrazione, nella cui sottosezione 2.2.5 OS4 "Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. • Le Azioni Positive, il relativo Piano triennale, nonché le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sono consultabili, nelle apposite sezioni, al link: https://inlavoro/azioni-positive • Per notizie, comunicati stampa e altra documentazione relativa alla tema delle pari opportunità, si rinvia al sito: https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Notizie?title=&drifg=2024-01-01&drifl=2024-12-31&at=148
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE / DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE MIGRATORIE E PER L'INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO DEI MIGRANTI	www.lavoro.gov.it (sezione Parità e Pari Opportunità); www.integrazionemigranti.gov.it
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO / DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Con il D.M. n. 11 del 29 gennaio 2024 è stato adottato l'Atto di indirizzo politico istituzionale concernente l'individuazione delle priorità politiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2024, nelle more del processo di riorganizzazione. https://trasparenza.lavoro.gov.it/archivio19_regolamenti_0_40.html

Segue) Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2024.

Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	www.giustizia.it
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI	A.-DIRETTIVA-GENERALE-AZIONE-AMMINISTRATIVA_Firmato.pdf
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE, L'ORIENTAMENTO E IL CONTRASTO ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA	www.noisiamopari.it https://www.miur.gov.it/pari-opportunita
MINISTERO DELL'INTERNO	MINISTERO DELL'INTERNO	https://www.interno.gov.it/it/temi/sicurezza/violenza-genere
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO E DEI SERVIZI STRUMENTALI	1) Nota Prot N. 8430 del 17.10.2024 riguardo la "collaborazione in materia di pari opportunità per il rafforzamento dell'offerta formativa dell'amministrazione" con il Comitato unico di garanzia operante presso il MUR; 2) Diffusione interna dell'invito a partecipare il 12.02.2024 alla presentazione del Rapporto "Analisi di genere" (Rapporto Annuo 2023 presentato al Parlamento nel mese di giugno 2023) a cura dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca; 3) Diffusione interna dell'invito a partecipare il 26.11.2024 al convegno "Diversi da chi? - percorsi di accompagnamento, inserimento e inclusione delle persone con disabilità" a cura della Rete nazionale dei CUG; 4) Diffusione interna dell'invito a partecipare il 18.03.2024 al convegno su "La PA in azione – insieme contro la violenza sulle donne" a cura della Rete nazionale dei CUG.
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	https://www.difesa.it/smd/news-italia/formazione-interforze-per-i-capitani-delle-forze-armate/33061.html https://www.difesa.it/operazionimilitari/op-intern-corso/kfor/notizie-teatro/kfor-iniziativa-prevenzione-diagnosi-precoci-tumore-seno/48436.html https://www.difesa.it/primopiano/difesa-rauti-le-forze-armate-in-prima-linea-per-le-donne/59073.html https://www.difesa.it/primopiano/conferenza-sullempowerment-femminile-e-limpegno-delle-donne-delle-forze-armate-nelle-missioni-allesterio/49336.html https://www.difesa.it/smd/approfondimenti/corso-italiano-per-gender-advisor/32894.html
MINISTERO DELLA CULTURA	MINISTERO DELLA CULTURA	https://cug.cultura.gov.it/ https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto69_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO	https://piao.dfp.gov.it/data/documents/92766/PIAO_2024_2026.pdf
MINISTERO DEL TURISMO	UFFICIO DI GABINETTO	https://www.ministeroturismo.gov.it/wp-content/uploads/2025/01/ATTO-DI-INDIRIZZO-2025.pdf https://www.ministeroturismo.gov.it/wp-content/uploads/2025/03/Piano-integrato-di-attivit�-e-organizzazione-2025-2027.pdf
MINISTERO DEL TURISMO	DIREZIONE GENERALE TECNOLOGIA, RETRIBUZIONE, DIGITALIZZAZIONE E STATISTICA	https://servizi.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale

Fonte: dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte A - Informazioni generali. Per dettaglio vedi Appendice II- Integrazioni da siti amministrazioni.

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

Nel corso del 2024, in continuità con il 2023, si rileva la difficoltà da parte delle amministrazioni nell'individuare indicatori di monitoraggio di benessere equo e sostenibile (BES), così come richiesto nella apposita sezione del questionario delle politiche settoriali.

Le amministrazioni sembrano aver limitato l'analisi solo alla relazione tra alcune politiche dirette alla riduzione del divario di genere e gli indicatori BES.

Nell'ambito delle politiche non esplicitamente dirette alle parità di genere non è stato invece indicato il possibile impatto sulla riduzione del divario di genere tra uomini e donne misurabile con gli indicatori BES.

Il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri ha indicato i seguenti interventi collegati agli Indicatori BES nel DEF:

- 1) **Indice di povertà assoluta** realizzato attraverso l'avviso pubblico relativo all'offerta dei servizi socio-educativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa, che realizzano attività a favore dei minori compresi nella fascia di età 0-17 anni. Sono stati utilizzati il capitolo della P.C.M. 858/PG 1/ Programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" e il capitolo M.E.F. 2102;
- 2) **Tasso di mancata partecipazione al lavoro** realizzato con avviso #Conciliamo: si tratta di un'attività volta a sostenere la realizzazione di progetti di welfare aziendale, che permettano ai datori di lavoro di svolgere azioni in favore dei propri lavoratori per assecondare i loro bisogni e quelli delle loro famiglie; è stato utilizzato il capitolo 858/PG 20/ Programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", il capitolo M.E.F. 2102 e con l'avviso di finanziamento #Conciliamo dell'8 novembre 2019;
- 3) **Criminalità predatoria** realizzato con avviso di finanziamento del 18 novembre "Contrasto degli abusi sui minori e dello sfruttamento sessuale, anche online" utilizzando il capitolo 519/PG 20/, il Programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", e con l'Avviso pubblico del 18 novembre 2019 per il finanziamento di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale, utilizzando in questo caso il capitolo M.E.F. 2102/p.g. 04.

Il **Dipartimento per lo sport** ha indicato i seguenti indicatori relativi al Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste che si riferiscono al D.P.C.M. 11 aprile 2024, utilizzando il capitolo della P.C.M. 846 e il capitolo M.E.F. 2154:

- 1) **il reddito medio disponibile aggiustato pro capite;**
- 2) **l'indice di disuguaglianza del reddito disponibile;**
- 3) **l'indice di povertà assoluta;**
- 4) **il tasso di mancata partecipazione al lavoro;**
- 5) **il rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli.**

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie – Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà) ha segnalato i seguenti indicatori:

- 1) **indice di disuguaglianza del reddito disponibile:** si riferisce a interventi strutturali diretti a tutelare la maternità e la paternità attraverso il riconoscimento di congedi parentali, che vanno ad incidere direttamente sulla riduzione del divario di genere.
Le misure sono gestite dall'INPS e finanziate dal Ministero a seguito di rendiconto dell'Istituto. Viene utilizzato il capitolo 3530 del programma 24.12.

Viene segnalato che il Ministero trasferisce annualmente alle Regioni una quota sul capitolo 3550 riservata all'attivazione di interventi e servizi di inclusione sociale che incidono direttamente sulla riduzione del divario di genere quali:

- a) *segretariato sociale;*
- b) *servizio sociale professionale per la presa in carico, inclusa la componente sociale della valutazione multidimensionale;*
- c) *tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione;*
- d) *sostegno socioeducativo domiciliare o territoriale;*
- e) *assistenza domiciliare socio-assistenziale e servizi di prossimità;*
- f) *sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare;*
- g) *servizio di mediazione culturale;*
- h) *servizio di pronto intervento sociale.*

- 2) **Indice di povertà assoluta:** si riferisce all'assegno di inclusione, istituito a decorrere dal 1° gennaio 2024, per contrastare la povertà a favore delle fasce deboli. La misura è idonea a produrre effetti indiretti sulla parità di genere. Viene utilizzato il cap. 3557 p.g.1 del programma 24.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia-Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva.

Il Ministero riferisce che *trasferisce annualmente alle Regioni una quota di risorse stanziata sul capitolo 3550 per finanziare interventi volti a ridurre la povertà estrema e che contribuiscono a ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne.*

La Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha indicato i seguenti indicatori:

- 3) **l'Indice di disuguaglianza del reddito disponibile:** attuato attraverso i seguenti interventi:
- I. *attività antidiscriminatoria svolta dalle Consigliere di parità per la risoluzione dei casi di discriminazione, che riguardano tra l'altro anche la retribuzione;*
 - II. *rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 50 dipendenti: consentono una lettura in chiave di genere della gestione del personale da parte delle aziende stesse e potrebbero far emergere eventuali disuguaglianze, anche retributive, tra uomini e donne;*
 - III. *collaborazione con INAPP per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'intesa prevede, tra l'altro, la realizzazione di un'analisi dei rapporti biennali su scala nazionale, con l'obiettivo di far emergere eventuali disuguaglianze retributive tra uomini e donne e le relative cause, al fine di disporre di un quadro conoscitivo utile alla definizione di successivi interventi.*
- In vista della trasposizione della Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva, l'Accordo con INAPP è stato prorogato al 30 giugno 2026, al fine di utilizzare l'expertise dell'Istituto per gli approfondimenti tecnici e per la costruzione degli indicatori statistici richiesti dalla direttiva.*

Il Ministero della giustizia (Direzione generale detenuti e trattamento) ha indicato:

- a) **uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione:** per contrastare l'uscita precoce delle detenute dal sistema di istruzione e formazione il D.A.P. interviene con la promozione e l'organizzazione di corsi scolastici e l'agevolazione della frequenza di corsi universitari. *L'attività di istruzione è organizzata e finanziata dal MIM. Il D.A.P. eroga premi di rendimento scolastici e sussidi orari a valere sul cap.1761 pg.4. La formazione professionale è finanziata dalle Regioni e dalla Cassa per le ammende nell'ambito dei propri programmi di intervento;*
- b) **tasso di mancata partecipazione al lavoro:** la Direzione generale detenuti e trattamento ha attuato la promozione del progetto "Opportunità di lavoro professionalizzante per l'avviamento di detenuti/e ad attività lavorative interne a carattere formativo" con il finanziamento della Cassa per le ammende a valere sul cap.1764 p.g.02

Il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (Dipartimento della sovranità alimentare e dell'ippica/Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare) ha indicato **il tasso di mancata partecipazione al lavoro** con due interventi:

- a) misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale, utilizzando il capitolo cap. 7253 PG 4 (art.1 comma 301 legge di bilancio n. 197 del 2022);
- b) misure in favore dell'imprenditoria femminile, utilizzando il cap. 7723 p.g. 1 (art.1 comma 506 legge n.160 del 2019).

5.3.3 - Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi.

Il *Gender Responsive Public Procurement* è definito a livello europeo dall'EIGE⁵⁶⁶ come “un appalto che promuove la parità di genere attraverso i beni, i servizi o i lavori acquistati. Acquirenti e fornitori, quindi, esaminano l'impatto di tutte le attività appaltate sui bisogni, gli interessi e le preoccupazioni di donne e uomini, e progettano ed eseguono i contratti in modo da ridurre le disuguaglianze.”⁵⁶⁷

In ambito europeo, il *Gender Responsive Public Procurement* è stato esplicitamente considerato parte del sistema degli acquisti pubblici a partire dal 2021, quando la Commissione U.E. ha pubblicato sulla *Gazzetta ufficiale* dell'Unione europea del 18 giugno 2021⁵⁶⁸ una guida sulla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici (seconda edizione) in cui, tra l'altro, viene previsto che gli appalti pubblici “socialmente responsabili” possono promuovere la parità di genere specificando che “La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione, un diritto fondamentale e un principio essenziale del pilastro europeo dei diritti sociali. La promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini è un compito che l'Unione deve svolgere, in tutte le sue attività, come richiesto dai trattati. Rientra in tale contesto, ad esempio, il concetto di equilibrio di genere, che riguarda non soltanto la sottorappresentazione delle donne nei settori dominati dagli uomini quali quello scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, ma anche quella degli uomini in settori quali quelli dell'assistenza sanitaria, dell'assistenza sociale, dell'assistenza all'infanzia e dell'istruzione primaria”.

In Italia, alcune iniziative di *Gender responsive public procurement* sono state sperimentate a livello locale e regionale prima della crisi COVID-19. A partire dal 2021 con l'introduzione del PNRR⁵⁶⁹, si è avviato un percorso normativo per introdurre il *gender procurement* nell'ordinamento nazionale⁵⁷⁰.

Il PNRR italiano, avendo adottato la scelta strategica di perseguire il *Gender mainstreaming* con un approccio orizzontale in tutte le sei Missioni, ha infatti introdotto due strumenti allineati ai principi del GRPP (*Gender responsive public procurement*):

1) la cosiddetta “Clausola di condizionalità”, obbligatoria e concepita per coprire tutte le spese del PNRR nell'ambito degli appalti pubblici; il meccanismo consiste in criteri orientati alla parità nei bandi di gara e nei contratti pubblici previsti dal PNRR. Esso rende il finanziamento dei progetti subordinato al raggiungimento di almeno il 30 per cento dei livelli di assunzione per giovani e donne;

2) l'Investimento 1.3, il “Sistema di certificazione della parità di genere”, basato sulla definizione di standard di certificazione della parità di genere e relativi incentivi per le imprese che completano il processo di certificazione. Questa misura mira a incrementare la consapevolezza delle

⁵⁶⁶ EIGE – European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-responsive-public-procurement>.

⁵⁶⁷ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/grpp/how-gender-responsive-public-procurement-linked-gender-budgeting?language_content_entity=en.

⁵⁶⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XC0618\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XC0618(01)).

⁵⁶⁹ Piano nazionale di ripresa e resilienza

⁵⁷⁰ Si faccia riferimento anche al Riquadro V.III.III.I - Gender public procurement: strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi, presente nella Relazione annuale al bilancio di genere – consuntivo 2023, disponibile sul sito RGS.

imprese sulla parità di genere rispetto ai propri dipendenti, migliorando la qualità dell'occupazione femminile attraverso una certificazione esterna della parità di genere in aree critiche quali opportunità di crescita, pari retribuzione per pari lavoro e politiche di riduzione del divario di genere. Tale misura è pensata per avere un impatto positivo sulle imprese in relazione a specifici obiettivi di parità di genere. Vi era inoltre l'intenzione di utilizzare la Certificazione di genere come requisito per consentire alle imprese l'accesso a benefici fiscali e fondi pubblici.

Dopo l'approvazione del PNRR, sono seguiti diversi interventi legislativi per integrare il *Gender Responsive Public Procurement* nel quadro normativo italiano:

Il **decreto n. 77 del 31 maggio 2021**⁵⁷¹, recante *“Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”* ha fornito indicazioni (art. 47) sull'attuazione della clausola di condizionalità obbligatoria e della certificazione di genere come criterio premiale. Il decreto ha inoltre chiarito regole e numerose eccezioni all'applicazione della clausola di condizionalità. Ha anche introdotto il *“Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile”* come obbligatorio per le stazioni appaltanti con più di 50 dipendenti. Linee guida più specifiche sulla parità di genere nel PNRR sono state poi emanate con il D.P.C.M. del 21 dicembre 2021.

Per quanto riguarda l'attuazione della clausola di condizionalità, il **decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 7 dicembre 2021**⁵⁷², pubblicato sulla G.U. n. 309 del 31 dicembre 2021 recante *«Adozione linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC*⁵⁷³» ha definito le modalità e i criteri applicativi per l'articolo 47 del decreto n. 77 del 2021 del 31 maggio 2021, le misure premiali e indicato i modelli di clausole da inserire nei bandi di gara differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.

Con la **delibera dell'ANAC n. 122 del 16 marzo 2022** sono stati poi individuati i dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici utili per monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'articolo 47 del decreto legge n. 77 del 2021, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Il **decreto interministeriale del 29 marzo 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con Il Ministro per le pari opportunità e la famiglia** ha poi disciplinato all'articolo 3⁵⁷⁴ le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dal decreto n. 77 del 31 maggio 2021. È un obbligo per le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti e deve essere inviato telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro.

Per quanto riguarda la certificazione di genere, il legislatore è quindi intervenuto con la **legge n.162 del 2021**⁵⁷⁵ che ha novellato il decreto legislativo n.198 del 2006 (Codice delle pari opportunità) con l'introduzione dell'articolo46-bis istituendo a decorrere dal 1° gennaio 2022 la certificazione di parità di genere.

⁵⁷¹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021-05-31;77~art8-com1>.

⁵⁷² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21A07771/sg>.

⁵⁷³ Piano nazionale complementare

⁵⁷⁴ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DI-del-29032022-Rapporto-biennale-parita> *“Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso”*.

⁵⁷⁵ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021;162~art5>.

Il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per le pari opportunità) del 29 aprile 2022⁵⁷⁶ - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità (GU n.152 del 1-7-2022) ha poi stabilito che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione di parità di genere devono essere quelli definiti dalla prassi Uni/PdR 125:2022⁵⁷⁷.

Nel 2023 è stata segnata una tappa fondamentale nell'evoluzione normativa in materia di *Gender responsive public procurement*, grazie ad una modifica **nel nuovo Codice degli appalti (decreto legislativo n. 36 del 2023⁵⁷⁸)** introdotta dal decreto-legge n. 57 del 2023 (articolo 2). L'articolo 108 comma 7 prevede, infatti, che le stazioni appaltanti dovranno prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti un punteggio maggiorato per le imprese che adottano politiche volte alla parità di genere, comprovate dal possesso della certificazione della parità di genere.

In ottemperanza a tale disposizione, il **decreto del 20 giugno 2023 del Dipartimento politiche per la famiglia⁵⁷⁹** ha approvato le "Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati". In particolare, le linee guida prevedono dei requisiti necessari dell'offerta, quali:

a. l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

b. l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

Nel 2024 è stato emanato il **decreto legislativo n. 209 del 2024** entrato in vigore il 31 dicembre 2024, il quale apporta altre significative modifiche e integrazioni al Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36 del 2023), in particolare, in materia di clausole sociali, all'art. 21 stabilisce che:

«1. Per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono nei bandi di gara, negli avvisi e inviti, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a:

a) garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, la stabilità occupazionale del personale impiegato, tenuto conto della tipologia di intervento, con particolare riferimento al settore dei beni culturali e del paesaggio;

in particolare, alla lettera b) del decreto legislativo 209 del 2024 viene prevista l'aggiunta del comma 2-bis all'art. 57 del Codice dei contratti disponendo che "l'allegato II.3 prevede meccanismi e strumenti premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate".

Nei questionari restituiti dalle amministrazioni, si segnalano, in particolare, i numerosi bandi di gara, con le clausole di *Gender public procurement* evidenziati dall'Arma dei Carabinieri che prevedono esplicitamente che, in sede di valutazione della componente tecnica delle offerte, l'attribuzione di un punteggio incrementale a fronte della dimostrazione del possesso della certificazione sulla parità di genere, da parte delle imprese concorrenti.

⁵⁷⁶ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/01/22A03808/SG>.

⁵⁷⁷ La «Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende» presentata a Marzo 2022 definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere.

⁵⁷⁸ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023-03-31;36>.

⁵⁷⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/07/26/23A04253/sg>.

5.3.4 - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

In base alla Circolare della Ragioneria generale dello Stato del 4 giugno 2025, n. 16⁵⁸⁰, le amministrazioni compilano la scheda B del questionario Q2 allegato alla stessa, con riferimento ad ogni azione diretta a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibile al genere (ossia azioni che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne). In questa scheda viene quindi descritta la misura, l'obiettivo, i beneficiari, l'impegno finanziario e la fonte del finanziamento, nonché il soggetto attuatore dell'intervento. Al fine di poter svolgere una valutazione di impatto di genere, alcune domande del questionario chiedono se per la misura in questione sia stata effettuata un'analisi di genere *ex-ante*, se è previsto un sistema di monitoraggio dell'intervento o una valutazione *ex-post* dei risultati. Infine, l'amministrazione è invitata a segnalare se l'impatto di genere dell'azione è oggetto di una consultazione pubblica o un confronto con la società civile.

Alcune amministrazioni hanno individuato nel 2024 delle azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità, tuttavia, continuano a essere poche le amministrazioni che hanno indicato sistemi di monitoraggio corredati di dati e indicatori per genere e ancora meno hanno realizzato analisi di genere di contesto o di impatto delle politiche. Per la maggior parte degli interventi si è trattato di un proseguimento di azioni già segnalate negli anni precedenti. I nuovi interventi sono segnalati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero della difesa, dal Ministero della cultura (Tavola 5.3.4.1). Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione B del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

NUOVE INIZIATIVE AVVIATE NEL 2024

Tra le nuove iniziative avviate nel 2024 si citano:

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Il numero più consistente di interventi indicati in questa edizione, ma non presenti in quella precedente, è stato realizzato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri** che menziona:

- I. **“Protocollo con Consob, Banca d'Italia e IVASS per il rinnovo e l'integrazione dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane “(Dipartimento per le pari opportunità):** Nel quadro del rafforzamento degli strumenti di governo delle politiche paritarie, la Presidenza del Consiglio ha consolidato la cooperazione istituzionale attraverso il rinnovo del Protocollo con Consob, Banca d'Italia e IVASS, che consente di monitorare in modo più efficace la presenza femminile negli organi societari e di promuoverne l'ampliamento;
- II. **“Decreto interministeriale 18 gennaio 2024, concernente le misure formative per l'accesso al Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere”:** tale decreto stabilisce le misure formative per l'accesso al *“Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere”* (istituito dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234) e le modalità di ripartizione e di trasferimento delle risorse alle Regioni che costituiscono le amministrazioni attuatrici degli interventi. Alle Regioni spetta, infatti, il compito di programmare e finanziare le attività di formazione propedeutiche al conseguimento della certificazione della parità di genere a supporto delle imprese o dei loro lavoratori sulla base dei parametri minimi stabiliti dall'articolo 1 del decreto del Ministro per le pari

⁵⁸⁰ https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/news/lspettorati/2025/news_04_giugno_2025/.

opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022⁵⁸¹.

Viene segnalato che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto direttoriale n. 115 del 17 marzo 2025, ha pubblicato le *“Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità del 18 gennaio 2024”* e che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 24 marzo 2025 sono stati prorogati di 12 mesi i termini previsti per l'utilizzo del *Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere*;

- III. **“Piano di comunicazione in tema di violenza di genere” (Dipartimento per le pari opportunità):** Il Piano Strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 ha evidenziato come, nonostante ci siano misure di sostegno in favore delle donne vittime di violenza maschile, esse non vengano utilizzate perché non se ne conosce l'esistenza o il sistema per utilizzarle, quindi le vittime non ne usufruiscono; per ovviare a questa carenza il Piano ha individuato, come linea di priorità 4.5, l'esigenza di dotarsi di un piano di comunicazione integrato, basato sulla differenziazione di contenuti, modalità e mezzi utilizzati per le campagne di comunicazione in base ai target (popolazione generale, donne vittime, uomini, uomini maltrattanti, minori, comunità interculturali, ecc.), ai contenuti, ai canali di diffusione ed ai messaggi che si intendono veicolare;
- IV. **“Avviso per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime” (Dipartimento per le pari opportunità):**

Nel 2022, il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato l'Avviso pubblico per il finanziamento di iniziative di informazione e sensibilizzazione per promuovere la prevenzione della violenza maschile contro le donne e gli interventi di protezione integrata da parte delle reti operative territoriali delle donne vittime di violenza e dei loro figli. Sono previste due distinte Linee di intervento:

- a. *Linea A) dedicata alla realizzazione di azioni di sensibilizzazione e comunicazione, nonché di interventi educativi, tesi alla prevenzione del fenomeno della violenza attraverso il contrasto degli stereotipi di genere, la promozione di una cultura del rispetto tra uomo e donna, e la stigmatizzazione della violenza di genere.*
 - b. *Linea B) volta a contribuire, mediante progetti innovativi e potenzialmente replicabili anche in altri contesti, al rafforzamento delle reti territoriali antiviolenza, con l'obiettivo di migliorare la qualità della presa in carico integrata delle vittime e dei loro figli da parte di tutti i soggetti, istituzionali e non, che operano sul territorio;*
- V. **“Selezione di elaborati video sulla tematica del contrasto al fenomeno sociale della violenza sulle donne” (Dipartimento per le pari opportunità):**
A febbraio 2024, è stato pubblicato il bando di concorso *“Da uno sguardo: film di studentesse e studenti sulla violenza contro le donne”* rivolto alle studentesse e agli studenti, per la realizzazione di cortometraggi incentrati sul tema della violenza maschile contro le donne allo scopo di promuovere la prevenzione della violenza di genere anche attraverso un riconoscimento dei primi segnali che possono far riconoscere ed evitare comportamenti che potrebbero sfociare in una possibile violenza. Tale iniziativa è attuata nell'ambito del Protocollo d'Intesa *“Prevenzione e contrasto della violenza maschile nei confronti delle donne e della violenza domestica – iniziative rivolte al mondo della scuola”*

⁵⁸¹ https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-07-01&atto.codiceRedazionale=22A03808&elenco30giorni=true.

sottoscritto nel 2023 dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, dal Ministro dell'istruzione e del merito e dal Ministro della cultura.

- VI. **“Iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica” (Dipartimento per le pari opportunità):** si tratta di iniziative per la formazione degli operatori sulla violenza contro le donne.

Le iniziative sono attuate in base alla legge n. 168 del 2023 che all'articolo 6 ha stabilito la definizione delle linee guida nazionali elaborate con il supporto del Comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza. Il Comitato ha curato l'elaborazione di un **“Libro bianco”**⁵⁸² che è un documento rivolto a tutti gli operatori che forniscono supporto alle vittime di violenza (quali operatori giudiziari, sanitari, sociali e socio-educativi) presentato in occasione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne” del 25 novembre 2024. Il Dipartimento riferisce che a partire dal Libro bianco, saranno elaborate, le Linee guida per la formazione sulla violenza contro le donne previste dall'articolo 6 della legge n. 168 del 2023;

- VII. **“Avviso per la manifestazione di interesse per il per il finanziamento, in favore dei Comuni italiani, finalizzato al potenziamento dei servizi socioeducativi territoriali, dei centri estivi diurni e dei centri con funzione educativa e ricreativa” (Dipartimento per le politiche della famiglia):** riguarda il trasferimento di risorse ai Comuni ai sensi del decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 26 luglio 2024⁵⁸³ per il finanziamento, per il potenziamento dei servizi socioeducativi territoriali, dei centri estivi diurni e dei centri con funzione educativa e ricreativa a favore dei minori di età da 0 a 17 anni; Infine, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha intrapreso un insieme articolato di iniziative dedicato alla valorizzazione delle donne nella storia, nel lavoro, nella cultura e nei percorsi di cura.

- VIII. **Progetto “Italia delle donne” (Dipartimento per le pari opportunità).** Si tratta di un progetto pubblicato il 31 maggio 2024 mediante un avviso rivolto agli enti territoriali e alle istituzioni culturali (Regioni e Province autonome, Enti locali, Archivi di Stato, Biblioteche, Enti di ricerca e Università), per l'individuazione di figure esemplari femminili che si siano contraddistinte in ambito letterario (*“donne di penna”*), *in quello dell'impegno civico (“donne delle istituzioni”)* e *in quello delle arti teatrali e cinematografiche (“donne di scena”)* a partire dall'XI secolo, fino al 31 dicembre 2018 compreso, e che quindi, abbiano istituito un legame significativo con il territorio meritando di essere sottratte all'oblio e far parte della memoria nazionale. L'iniziativa ha lo scopo di promuovere la conoscenza della partecipazione femminile alla storia d'Italia mettendo in risalto le storie di molte figure di donne di grande valore, che hanno contribuito, allo sviluppo dei territori in cui avevano vissuto.

- IX. **“Ottant'anni dalla A alla Z. 1944/2024 NOIDONNE: la storia di ieri e di oggi” (Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale):** Nel 2024 è stata sottoscritta una Convenzione con l'associazione che pubblica la rivista NOIDONNE in occasione degli 80 anni del periodico (1944-2024). Il progetto prevede, con il contributo della Presidenza del Consiglio dei ministri il completamento della digitalizzazione dell'Archivio storico sulla piattaforma www.noidonnearchiviostorico.org.

L'intervento promuove la valorizzazione della storia delle donne e intende sensibilizzare le giovani generazioni sollecitandole a partecipare - con le ‘parole’ - attraverso una modalità semplice, stimolante, agile e non convenzionale. È stata infatti inoltre promossa la *Call* nazionale “Dalla A alla Z” per la realizzazione di un “dizionario” delle parole ispirato ai contenuti del giornale.

⁵⁸²<https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2025/online-il-libro-bianco-per-la-formazione-sulla-violenza-contro-le-donne/>

⁵⁸³<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/comunicazione/notizie/attivita-socioeducative-dei-comuni-anno-2024-firmato-il-decreto-in-data-26-luglio/>.

- X. **“Alfonsina Strada: la lunga strada per la parità di genere nello sport”**, nell’ambito delle celebrazioni e valorizzazioni delle figure femminili simboliche (**Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale**): nel 2024 è stata sottoscritta una Convenzione con MSA – *Manager Sportivi Associati nell’ambito delle celebrazioni e valorizzazioni delle figure femminili simboliche, per la realizzazione dell’iniziativa dedicata alla memoria di Alfonsina Strada, prima e unica donna a correre il Giro d’Italia nel 1924. Il progetto intende sensibilizzare la comunità sportiva nazionale, con particolare riferimento alle giovani generazioni, sul tema del gender gap nello sport. Le attività previste hanno incluso un convegno nazionale, una ricerca tematica e iniziative educative e divulgative presso scuole e società sportive.*
- XI. **“Attualità del pensiero e dell’azione di Anna Kuliscioff nel 100° anniversario della morte”, centenario della morte di Anna Kuliscioff (Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale)**. In data 20/12/2024 è stata sottoscritta una Convenzione con la Fondazione Anna Kuliscioff in occasione del centenario della sua morte. *Il contributo ha permesso la realizzazione di un programma nazionale di iniziative culturali e divulgative lungo tutto il 2025, con particolare attenzione al coinvolgimento delle giovani generazioni. Il progetto mira a far conoscere l’eredità politica, sociale e culturale di Kuliscioff – protagonista delle battaglie per l’emancipazione femminile, il diritto al voto, alla salute e al lavoro – attraverso una mostra documentaria a Milano (Palazzo Moroggia), una mostra itinerante destinata a scuole e biblioteche, e una serie di convegni tematici realizzati in collaborazione con le Università milanesi. L’iniziativa si basa su fonti originali, documenti inediti e materiali storici, e intende valorizzare una figura femminile centrale del Novecento ancora oggi attuale per i temi legati alla parità di genere e ai diritti civili.*
- XII. **“50° Anniversario Fondazione Reparto di Maternità dell’Ospedale Isola Tiberina – Gemelli Isola”, nell’ambito delle Celebrazioni per il 50° Anniversario della fondazione del Punto Nascita dell’Ospedale Isola Tiberina (1974-2024)**. Nel 2024 è stata sottoscritta una Convenzione con la Fondazione Gemelli Isola tiberina per contribuire all’evento che celebra i 50 anni del punto nascita dell’Ospedale Isola tiberina promuovendo anche una raccolta fondi per la ristrutturazione del Reparto di Ostetricia con l’obiettivo di valorizzare la maternità e promuovere i diritti delle donne alla salute e alla cura.

MINISTERO DELLA DIFESA

L’Arma dei Carabinieri ha organizzato dei **“Seminari informativi”** itineranti a favore del personale presso i Comandi periferici sul tema “Pari opportunità e prospettiva di genere” per favorire la diffusione della cultura di genere all’interno dell’amministrazione.

MINISTERO DELLA CULTURA

Il Dipartimento per le attività culturali segnala **“l’inaugurazione di una panchina rossa”** presso la Biblioteca nazionale centrale di Roma simbolo della lotta contro la violenza di genere. Questa iniziativa è volta a raggiungere una maggiore consapevolezza delle discriminazioni e degli abusi di cui ancora sono vittime le donne nella società.

Il Dipartimento per la valorizzazione delle attività culturali ha indicato alcune iniziative volte alla sensibilizzazione, formazione e promozione della cultura contro la violenza di genere in particolare l’organizzazione di **“Giornate seminariali e laboratoriali” nelle date del 9, 16 e 23 novembre 2024** presso il Museo archeologico nazionale della Sibaritide.

Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2024 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Progetto "Italia delle donne" Impegni di spesa nel 2024: euro – Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Il progetto ha avuto avvio mediante la pubblicazione, a cura del Dipartimento per le pari opportunità il 31 maggio 2024, di un Avviso rivolto agli enti territoriali e alle istituzioni culturali (Regioni e Province autonome, Enti locali, Archivi di Stato, Biblioteche, Enti di ricerca e Università), per l'individuazione di figure femminili che si siano distinte per la loro attività in ambito letterario ("donne di penna"), in quello dell'impegno civico ("donne delle istituzioni") e in quello delle arti teatrali e cinematografiche ("donne di scena") a partire dall'XI secolo, fino al 31 dicembre 2018 compreso, e che quindi, abbiano istituito un legame significativo con il territorio meritando di essere sottratte all'oblio e far parte della memoria nazionale.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Protocollo con Consob, Banca d'Italia e IVASS per il rinnovo e l'integrazione dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane Impegni di spesa nel 2024: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: -	Il 14 giugno 2024 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa per il rinnovo e l'integrazione dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane tra la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità (DPO), la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob), la Banca d'Italia e l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS). Le attività dell'Osservatorio hanno la duplice finalità di promuovere iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei board e di verificare gli effetti dell'applicazione delle discipline volte a regolare la composizione di genere negli organi delle società italiane.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Piano di comunicazione in tema di violenza di genere Impegni di spesa nel 2024: euro 10.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"	Il Piano Strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 ha messo in evidenza come l'attuazione delle misure di sostegno in favore delle donne vittime di violenza maschile sia molto spesso ostacolata dal fatto che le vittime non sono a conoscenza degli strumenti normativi e degli interventi operativi messi a loro disposizione e, al fine di ovviare a tale carenza, il Piano ha individuato, come linea di priorità 4.5, l'esigenza di dotarsi di un piano di comunicazione integrato, basato sulla differenziazione di contenuti, modalità e mezzi utilizzati per le campagne di comunicazione in base ai target (popolazione generale, donne vittime, uomini, uomini maltrattanti, minori, comunità interculturali, ecc.), ai contenuti, ai canali di diffusione ed ai messaggi che si intendono veicolare.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Avviso per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime Impegni di spesa nel 2024: euro 949.064,20 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 30 "Rapporto", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Nel 2022, il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato l'Avviso pubblico per il finanziamento di iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali delle donne vittime violenza e dei loro figli. L'Avviso, prevede due distinte Linee di intervento: - Linea A) dedicata alla realizzazione di azioni di sensibilizzazione e comunicazione, nonché di interventi educativi, tesi alla prevenzione del fenomeno della violenza attraverso il contrasto degli stereotipi di genere, la promozione di una cultura del rispetto tra uomo e donna, e la stigmatizzazione della violenza di genere. - Linea B) volta a contribuire, mediante progetti innovativi e potenzialmente replicabili anche in altri contesti, al rafforzamento delle reti territoriali antiviolenza, con l'obiettivo di migliorare la qualità della presa in carico integrata delle vittime e dei loro figli da parte di tutti i soggetti, istituzionali e non, che operano sul territorio.

Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2024 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Selezione di elaborati video sulla tematica del contrasto al fenomeno sociale della violenza sulle donne Impegni di spesa nel 2024: euro 50.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 30 "Riporto", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Nell'ambito del Protocollo d'Intesa "Prevenzione e contrasto della violenza maschile nei confronti delle donne e della violenza domestica – iniziative rivolte al mondo della scuola", sottoscritto nel 2023 dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, dal Ministro dell'istruzione e del merito e dal Ministro della cultura è stato lanciato, a febbraio 2024, il bando di concorso "Da uno sguardo: film di studentesse e studenti sulla violenza contro le donne". Il bando di concorso, rivolto alle studentesse e agli studenti, ha come obiettivo la realizzazione di cortometraggi della durata di 10 minuti sul tema della violenza maschile contro le donne che veicolino un messaggio positivo sulla possibilità, per tutte le donne e le ragazze, di fuoriuscire dal circuito della violenza soprattutto attraverso il suo riconoscimento. I prodotti audiovisivi devono promuovere l'educazione al rispetto, il superamento di stereotipi di genere, porre l'accento sul valore della prevenzione della violenza, su quelle dinamiche relazionali espressione di una cultura non improntata al rispetto e su come riconoscere i primi segnali di una possibile violenza.
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica Impegni di spesa nel 2024: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Stanzamenti pari a euro 3.000.000 provenienti da: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"	Al fine di favorire una formazione adeguata ed omogenea degli operatori che a diverso titolo entrano in contatto con le donne vittime di violenza, la legge n. 168 del 24 novembre 2023, all'art. 6 ha previsto la definizione di apposite linee guida nazionali da predisporre anche con il supporto del Comitato tecnico scientifico. La base per l'elaborazione delle suddette linee guida è rappresentata dal Libro bianco per la formazione degli operatori sulla violenza contro le donne, curato dal Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza.
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso per la manifestazione di interesse per il finanziamento, in favore dei comuni italiani, finalizzato al potenziamento dei servizi socioeducativi territoriali, dei centri estivi diurni e dei centri con funzione educativa e ricreativa. Impegni di spesa nel 2024: Euro 58.914.842,07 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 858/PG 1 Cap. MEF 2102	Trasferimento di risorse ai Comuni ai sensi del decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 26 luglio 2024 per il finanziamento, finalizzato al potenziamento dei servizi socioeducativi territoriali, dei centri estivi diurni e dei centri con funzione educativa e ricreativa a favore dei minori di età da 0 a 17 anni.
STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE	"Ottant'anni dalla A alla Z. 1944/2024 NOIDONNE: la storia di ieri e di oggi", nell'ambito delle Celebrazioni degli 80 anni della rivista NOIDONNE (1944-2024). Impegni di spesa nel 2024: Importo impegno: euro 16.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 216 PG 1 Cap. MEF 2098	La Struttura di missione per gli anniversari nazionali ha sottoscritto in data 11.09.2024 una Convenzione con un'Associazione per il trasferimento di un contributo in occasione degli 80 anni del periodico NOIDONNE (1944-2024) finalizzato a completare la digitalizzazione dell'Archivio storico, sulla piattaforma www.noidonnearchivistorico.org. L'iniziativa contribuisce alla valorizzazione della storia delle donne e intende sensibilizzare le giovani generazioni sollecitandole a partecipare - con le 'parole' - attraverso una modalità semplice, stimolante, agile e non convenzionale. È stata infatti inoltre promossa la Call nazionale "Dalla A alla Z" per la realizzazione di un "dizionario" delle parole ispirato ai contenuti del giornale.

Segue) Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2024 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE	"Alfonsina Strada: la lunga strada per la parità di genere nello sport", nell'ambito delle celebrazioni e valorizzazioni delle figure femminili simboliche. Impegni di spesa nel 2024: Importo impegno: euro 40.800,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 216 PG 1 Cap. MEF 2098	La Struttura di missione per gli anniversari nazionali in data 11/09/2024 ha sottoscritto una Convenzione con un'Associazione nell'ambito delle celebrazioni e valorizzazioni delle figure femminili simboliche, per la realizzazione dell'iniziativa dedicata alla memoria di Alfonsina Strada, prima e unica donna a correre il Giro d'Italia nel 1924. Il progetto intende sensibilizzare la comunità sportiva nazionale, con particolare riferimento alle giovani generazioni, sul tema del gender gap nello sport. Le attività previste hanno incluso un convegno nazionale, una ricerca tematica e iniziative educative e divulgative presso scuole e società sportive.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE	"Attualità del pensiero e dell'azione di Anna Kuliscioff nel 100° anniversario della morte", centenario della morte di Anna Kuliscioff Impegni di spesa nel 2024: Importo impegno: euro 60.408,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: CAP PCM 216 PG 1 CAP MEF 2098	La Struttura di missione per gli anniversari nazionali in data 20/12/2024 ha sottoscritto una Convenzione con la Fondazione Anna Kuliscioff in occasione del centenario della sua morte. Il contributo ha permesso la realizzazione di un programma nazionale di iniziative culturali e divulgative lungo tutto il 2025, con particolare attenzione al coinvolgimento delle giovani generazioni. Il progetto mira a far conoscere l'eredità politica, sociale e culturale di Kuliscioff – protagonista delle battaglie per l'emancipazione femminile, il diritto al voto, alla salute e al lavoro – attraverso una mostra documentaria a Milano (Palazzo Moroggia), una mostra itinerante destinata a scuole e biblioteche, e una serie di convegni tematici realizzati in collaborazione con le Università milanesi. L'iniziativa si basa su fonti originali, documenti inediti e materiali storici, e intende valorizzare una figura femminile centrale del Novecento ancora oggi attuale per i temi legati alla parità di genere e ai diritti civili.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE	"50° Anniversario Fondazione Reparto di Maternità dell'Ospedale Isola Tiberina – Gemelli Isola", nell'ambito delle Celebrazioni per il 50° Anniversario della fondazione del Punto Nascita dell'Ospedale Isola Tiberina (1974-2024) Impegni di spesa nel 2024: Importo impegno: euro 46.150,00	La Struttura di missione per gli anniversari nazionali in data 13/09/2024 ha sottoscritto una Convenzione con la Fondazione Gemelli Isola per contribuire all'evento che celebra i 50 anni del punto nascita dell'Ospedale Isola Tiberina e con l'occasione promuove una raccolta fondi per la ristrutturazione del Reparto di Ostetricia. L'iniziativa ha coinvolto studenti universitari nella comunicazione e mira principalmente a sensibilizzare sull'importanza della maternità, creando una community a supporto della salute materna e neonatale.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Decreto interministeriale 18 gennaio 2024, concernente le misure formative per l'accesso al "Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere". Impegni di spesa nel 2024: Impegno di spesa di euro 3.000.000,00 assunto nel 2022 con D.D. n. 142 del 28/12/2022. Nel corso dell'esercizio 2024 si è proceduto all'erogazione dell'importo complessivo di euro 710.630,25. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2059 PG 01 Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere	Il Decreto interministeriale 18 gennaio 2024 definisce le misure formative per l'accesso al "Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere", istituito dall'articolo 1, comma 660, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 nonché le modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse in favore delle Regioni, in qualità di amministrazioni attuatrici degli interventi. Con tali risorse, le Regioni programmano e finanziano, in favore delle imprese o dei loro lavoratori, le attività di formazione propedeutiche al conseguimento della certificazione della parità di genere sulla base dei parametri minimi determinati dall'articolo 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Seminari informativi Impegni di spesa nel 2024: Euro 4.451,27	Svolgimento di seminari informativi itineranti a favore del personale presso i Comandi periferici sul tema "Pari opportunità e prospettiva di genere" per favorire la diffusione della cultura di genere all'interno dell'Amministrazione.

Segue) Tavola 5.3.4.1.a Nuovi Interventi realizzati nel 2024 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive (Uffici periferici).

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA CULTURA Biblioteca nazionale centrale di Roma	DIPARTIMENTO PER LE ATTIVITÀ CULTURALI	INAUGURAZIONE DI UNA PANCHINA ROSSA PRESSO LA BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE DI ROMA Impegni di spesa nel 2024: Euro 1.756,80 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1.1.3.165	La Biblioteca nazionale centrale di Roma accoglie nei suoi giardini una panchina rossa simbolo della lotta contro la violenza di genere. Questa iniziativa si inserisce nell'ambito delle attività che alimentano un percorso di consapevolezza nella società dove ancora molte donne sono vittime di discriminazioni e abusi.
MINISTERO DELLA CULTURA Istituto autonomo "Parchi archeologici di Crotona e Sibari"	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	Giornate seminariali e laboratoriali nell'ambito delle iniziative contro la violenza di genere nelle date del 9, 16 e 23 novembre 2024 presso il Museo archeologico nazionale della Sibaritide Impegni di spesa nel 2024: Euro 1.000,00 (euro mille/00), oltre IVA al 22%	Attività di sensibilizzazione, formazione e promozione della cultura come strumento di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Fonte: dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

INIZIATIVE PROMOSSE NEL 2024 IN CONTINUITÀ CON GLI ANNI PRECEDENTI.

Come negli anni precedenti il maggior numero di interventi che riducono le disuguaglianze di genere è stato indicato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri**.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Il **Dipartimento per le pari opportunità** ha riportato la prosecuzione di alcune iniziative già svolte nel 2023:

1. **“Sistema di certificazione della parità di genere”**: L'intervento ha lo scopo di promuovere l'adozione di *policy* adeguate da parte delle imprese atte a contrastare la discriminazione di genere e ad assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro promuovendo un cambiamento culturale e organizzativo.
L'amministrazione riferisce che *la certificazione della parità di genere è stata regolata dalla legge 5 novembre 2021, n.162, che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022). Il Sistema di certificazione della parità di genere è anche un intervento del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Missione 5 Coesione e Inclusione - Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3), a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità. Il Sistema ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità. Con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 sono stati fissati i parametri minimi per il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese. In tal modo sono stati interamente recepiti i parametri fissati dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Inoltre, è stato specificato che al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono i soli organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (Ce) 765/2008;*
2. **“Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio”**:
Continuano le attività dirette a ridurre il divario esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche mediante il miglioramento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione delle disposizioni del D.P.R. n. 251 del 2012⁵⁸⁴.
L'amministrazione specifica che *il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura dei dati aggiornati relativi alle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni consente al proprio Dipartimento di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali disponendo di informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del D.P.R. 251/2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del D.P.R. medesimo;*
3. **Formazione personale**:
L'intervento promuove la formazione personale e l'ampliamento delle opportunità culturali e partecipative delle donne e degli uomini che prestano la loro attività di cura delle persone e dell'ambiente domestico senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito.

⁵⁸⁴ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidente.repubblica:decreto:2012;251>.

Viene segnalato che con decreto del 16 dicembre 2020 del Ministro per le pari opportunità e la famiglia sono stati definiti i criteri e le modalità di riparto del Fondo destinato al finanziamento di progetti di formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi nelle materie digitali di base, mediante un avviso pubblicato in data 15 dicembre 2021. L'avviso era rivolto a Enti di formazione pubblici e privati, associazioni, organizzazioni e cooperative operanti nel settore della formazione. I beneficiari degli interventi formativi sono esclusivamente casalinghe e casalinghi iscritti all'assicurazione contro gli infortuni domestici presso l'INAIL, di cui all'articolo 7 della n. 493 del 1999.

Viene segnalato che nell'anno 2023 sono stati selezionati 14 progetti risultati primi della graduatoria finale dei vincitori e attraverso apposite convenzioni è stato dato avvio alla realizzazione dei progetti formativi delle casalinghe e dei casalinghi. Nel corso del 2024 l'esecuzione dei progetti formativi è stata monitorata e per molti progetti la conclusione è stata rinviata al 2025;

4. “Sezione Speciale “Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità” nell’ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, finalizzata a facilitare l’accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica”:

l'intervento favorisce l'imprenditoria femminile, attraverso la concessione di agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa per promuovere una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro. L'amministrazione ha specificato che la Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell'economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le P.M.I.

5. Codice per le imprese in favore della maternità:

Il Codice per le imprese in favore della maternità è stato presentato il 7 novembre 2023 dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, ed ha lo scopo di sostenere l'*empowerment* femminile nel mondo del lavoro.

Questa iniziativa si inserisce nel quadro strategico del Governo sul tema del calo demografico, sull'inclusione lavorativa femminile che garantisca la conciliazione vita-lavoro.

L'adesione al Codice è volontaria e le modalità di adesione comportano la sottoscrizione del documento denominato “Codice per le imprese a favore della maternità”. Al fine di conoscere le azioni intraprese sul tema e quelle che le aziende saranno disposte ad affrontare è richiesta una “Lettera di intenti” contenente le indicazioni delle buone pratiche poste in essere in attuazione del Codice o pianificate dall'azienda;

6. Attività per l’attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere:

Tale intervento mira a produrre cambiamenti volti alla promozione della parità di genere, per la cui attuazione è stato delineato un sistema di *governance* multilivello, articolato in un livello di indirizzo politico (Cabina di regia interistituzionale) e in uno di approfondimento tecnico-scientifico (Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere).

Nel 2022, con decreti dell'Autorità politica, sono stati costituiti la Cabina di regia interistituzionale che ha funzioni di raccordo fra i diversi livelli di governo e l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere che è un organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia.

Il Dipartimento riferisce che la composizione degli organi di governance è stata successivamente modificata con il decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 6 dicembre 2023. In particolare la composizione dell'Osservatorio è stata integrata prevedendo: per l'Assemblea, la partecipazione ai lavori anche della Consigliera nazionale di parità, di un rappresentante del CNEL e di un rappresentante del Consiglio

nazionale dei giovani; il Comitato tecnico è composto, oltre al Capo del Dipartimento per le pari opportunità, da tre esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata alle pari opportunità, tra soggetti di elevata e comprovata professionalità nel campo delle politiche per le pari opportunità e da tre Presidenti delle Commissioni per le pari opportunità regionali designate dalla Conferenza Stato-Regioni.

Tra le attività avviate nell'ambito dell'attuazione della Strategia, in coerenza con la misura trasversale del rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere, viene segnalata l'elaborazione di un quadro conoscitivo degli stereotipi e differenze di genere;

7. “Avviso per il finanziamento di progetti innovativi di formazione sulle discipline STEM”:

il 14 novembre 2024 è stato pubblicato un “Avviso pubblico per il finanziamento di progetti innovativi di formazione sulle discipline STEM rivolti al personale docente delle scuole secondarie di primo e secondo grado”⁵⁸⁵. L'intervento ha lo scopo di promuovere, in particolare, l'accesso delle ragazze e delle donne alle carriere tecniche e scientifiche attraverso progetti che prevedano l'utilizzo di nuove metodologie e strategie didattiche innovative in grado di accrescere e stimolare l'interesse verso queste discipline strategiche per il nostro Paese.

L'avviso, infatti, favorisce la realizzazione di percorsi di co-progettazione, della durata biennale, tra le Università e le Istituzioni scolastiche secondarie di primo e di secondo grado, attraverso percorsi di potenziamento delle competenze dei docenti idonee a supportare gli studenti e le studentesse nella scelta del percorso di studio, superando le barriere culturali e degli stereotipi di genere;

8. “Ripartizione delle risorse del “Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità” annualità 2024”, di cui agli articoli 5 e 5-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 nonché delle risorse destinate alla realizzazione di centri antiviolenza e all'acquisto di immobili per le case rifugio, ex art. 1, commi 189 e 194, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Si tratta di un intervento in attuazione dell'articolo 5 comma 2 lettera d) del decreto-legge n. 93 del 2013 convertito nella legge n. 119 del 2013; l'articolo 5 bis stabilisce che l'Autorità politica delegata alle pari opportunità distribuisca le risorse tra le Regioni destinate a rafforzare l'assistenza e il supporto alle donne vittime di violenza e ai loro figli, attraverso il finanziamento dei centri antiviolenza e di altri servizi di assistenza.

9. “Programmi e centri per gli uomini autori di violenza”.

L'intervento è volto a favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza.

Il Dipartimento ha finalizzato, in stretta collaborazione con le Regioni, un documento recante indicazioni sui requisiti per i centri per uomini autori o potenziali autori di violenza di genere (CUAV), che consente di dotare il settore di una disciplina specifica e di regolamentare l'accreditamento e la definizione degli standard di qualità dei servizi, al fine di evitare che possano operare realtà senza la dovuta esperienza e qualifica. Il rispetto dei requisiti previsti dall'Intesa sui CUAV costituisce condizione necessaria per accedere ai finanziamenti pubblici.

10. “Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza”.

Il “Reddito di libertà” è un contributo economico erogato dall'INPS alle donne vittime di violenza che ne fanno richiesta, seguite dai centri antiviolenza, lo scopo principale del

⁵⁸⁵<https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/avviso-stem-2024-per-il-finanziamento-di-progetti-innovativi-di-formazione-rivolti-al-personale-docente/>.

contributo è sostenere prioritariamente le spese per assicurare l'autonomia abitativa e una riconquista dell'autonomia personale. L'amministrazione precisa che:

il “Fondo per il reddito di libertà” è stato istituito dal decreto “Rilancio” (articolo 105-bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e con lo scopo di «favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà».

Nel 2024 è stato adottato il decreto interministeriale del 2 dicembre, dopo un'accurata consultazione con le Regioni e l'ANCI. Questo decreto stabilisce come ripartire le risorse del Fondo tra le Regioni, basandosi sui dati Istat al 1° gennaio 2024, relativi alle donne di età 18-67 anni che vivono nei comuni di ogni Regione. La misura prevede un importo massimo di 500 euro al mese per ogni donna vittima di violenza, con o senza figli, seguita dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni o dai servizi sociali, nel percorso di uscita dalla violenza. Questo importo è stato aumentato di 100 euro rispetto ai 400 euro previsti dai precedenti decreti di riparto;

11. “Numero di pubblica utilità 1522”.

È un servizio pubblico che fornisce un orientamento, informazioni utili e sostegno psicologico e giuridico alle vittime di violenza di genere e *stalking*, nonché indicazioni sui servizi e i centri antiviolenza attivi a livello territoriale con l'assoluta garanzia dell'anonimato. Inoltre, per i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza, è prevista una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine;

12. “Progetto Microcredito di libertà”.

Si tratta di un progetto che promuove l'emancipazione finanziaria e sociale delle donne che sono state vittime di violenza maschile. Il “Protocollo d'intesa del 3 dicembre 2020” tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione bancaria italiana (ABI), la Federazione italiana delle Banche di credito cooperativo e Casse rurali (Federcasse), l'Ente nazionale per il microcredito (ENM) e la Caritas italiana, avente ad oggetto “Microcredito di libertà – Protocollo di Microcredito per l'emancipazione economica delle donne che hanno subito violenza”, ha previsto delle iniziative che forniscono supporto alle donne vittime di violenza maschile attraverso un percorso di emancipazione finanziaria per la reintegrazione nella comunità. Un ruolo importante sarà svolto dai “Centri anti violenza” che vengono sensibilizzati, attraverso l'Ente nazionale per il microcredito, affinché le donne vittime di violenza possano avvicinarsi al microcredito di libertà, sia d'impresa che sociale;

13. “Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne – Accordo di collaborazione con il Consiglio nazionale delle ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali”.

Attraverso la realizzazione di un progetto di ricerca e analisi per supportare il Dipartimento per le pari opportunità nell'adozione delle politiche pubbliche dirette a contrastare e a prevenire la violenza di genere e, in particolare, quella maschile contro le donne, previsto dall'“Accordo di collaborazione con il Consiglio nazionale delle ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali”;

In base a questo accordo, il Dipartimento per le pari opportunità e il Consiglio nazionale delle ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, collaborano insieme su un progetto denominato “ViVa”; attraverso un monitoraggio degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza di genere vengono valutati e analizzati gli interventi in modo da poter integrare le informazioni sui dispositivi di prevenzione e contrasto già messi in atto dall'Italia, in linea con gli impegni assunti con la ratifica della Convenzione di Istanbul;

14. **“Bando per il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell’assistenza e dell’integrazione sociale”.**

L’obiettivo è finanziare progetti di inclusione, di assistenza e di protezione a favore *degli stranieri e dei cittadini* di cui al comma 6-bis dell’articolo 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (articolo 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016) previsto in attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale;

15. **“Servizio connesso al Numero Verde “800.290.290” (Numero verde anti tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell’ambito delle economie illegali”.**

È uno strumento di intervento sociale che affianca gli altri interventi di protezione sociale ex articolo 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 attuati a livello territoriale.

Si evidenzia, infine, che presso il Dipartimento per le pari opportunità è stata istituita la **“Rete nazionale per il *mainstreaming* di genere”**, un tavolo di lavoro interistituzionale in attuazione del **“Progetto MeS”** (Metodi e Strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere), che vede tra le altre la partecipazione della Ragioneria generale dello Stato. La Rete ha la finalità di consolidare il percorso condiviso su rinnovati approcci valutativi per l’integrazione del principio di parità di genere nella politica di coesione in tutte le fasi della programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche delle amministrazioni centrali e regionali, con l’indicazione, alle Autorità di gestione delle risorse della coesione, di adottare un bilancio di genere in analogia a quello dello Stato.

Il Dipartimento politiche della famiglia ha proseguito nel 2024 attività centrate sul *welfare* aziendale, sulla povertà educativa, sulle attività educative, ludiche ed estive, per i minorenni in difficoltà e per i centri per le famiglie. Si cita l’avviso **“#Conciliamo”** con cui ha sostenuto progetti di *welfare* aziendale per favorire natalità, occupazione femminile e conciliazione vita-lavoro; con l’avviso **“Educare in Comune”** ha finanziato iniziative rivolte ai Comuni per contrastare la povertà educativa e rafforzare la **“Comunità educante”** in tre aree tematiche: famiglia, inclusione, cultura-ambiente. Parallelamente, con l’avviso **“Educare”** (1° dicembre 2020) ha sostenuto attività educative e ludiche all’aperto e nei centri estivi per promuovere partecipazione, inclusione, cittadinanza attiva e stili di vita sani dopo l’emergenza COVID-19. L’avviso **“Educare insieme”** (30 dicembre 2020) ha finanziato invece interventi per minorenni in difficoltà e per il sostegno delle competenze genitoriali, nelle tre stesse aree tematiche. Infine, è stato disposto anche nel 2024 il trasferimento finanziario alle Regioni per potenziare i **“Centri per le famiglie”** nell’ambito del fondo per le politiche della famiglia.

In dettaglio:

1. **l’avviso “#Conciliamo”, iniziativa volta a sostenere la realizzazione di progetti di welfare aziendale, che consentano ai datori di lavoro di sviluppare azioni in favore dei propri lavoratori al fine di assecondare i loro bisogni e quelli delle loro famiglie.**

L’avviso è diretto a sostenere interventi per la promozione di un *welfare* aziendale su misura per le famiglie e per la conciliazione vita-lavoro di mamme e papà lavoratori. Lo stesso ha come scopi specifici: favorire la crescita della natalità, incrementare l’occupazione femminile, riequilibrare i carichi di lavoro fra uomini e donne, supportare le famiglie con componenti disabili, tutelare la salute, favorire la cura degli anziani;

2. l'avviso "Educare in comune".

Si tratta del finanziamento di progetti diretti a promuovere l'inclusione sociale dei bambini e dei ragazzi e il contrasto della povertà educativa.

L'avviso, rivolto ai Comuni italiani, promuove azioni di intervento con l'intento di *restituire importanza e protagonismo agli attori locali della "comunità educante", per sperimentare, attuare e consolidare, sui territori, modelli e servizi di welfare di comunità nei quali le persone di minore età e le proprie famiglie diventino protagonisti sia come beneficiari degli interventi, sia come strumenti d'intervento.*

Le aree tematiche oggetto di finanziamento sono:

- a) famiglia come risorsa;*
- b) relazione e inclusione;*
- c) cultura, arte e ambiente;*

3. l'avviso "Educare" del 1° dicembre 2020.

Si riferisce al finanziamento di iniziative di educazione non formale e di attività ludiche per l'*empowerment* dei bambini e dei ragazzi, per promuovere la ripresa delle attività educative, ludiche e ricreative che con l'emergenza sanitaria da COVID-19 hanno subito un arresto al di fuori del contesto domestico penalizzando i bambini e gli adolescenti.

L'avviso incentiva le attività all'aperto e nei centri e campi estivi, nei seguenti ambiti tematici:

- A. promozione della cittadinanza attiva, del coinvolgimento nella comunità, e della valorizzazione del patrimonio culturale locale;*
- B. promozione della non-discriminazione, dell'equità e dell'inclusione sociale e lotta alla povertà educativa;*
- C. promozione della piena partecipazione e del protagonismo dei bambini e dei ragazzi attraverso l'educazione tra pari (peer education) e il sostegno del dialogo intergenerazionale tra bambini, ragazzi, adulti e anziani e le loro famiglie;*
- D. tutela dell'ambiente e della natura e promozione di stili di vita sani;*

4. l'avviso "Educare insieme" del 30 dicembre 2020.

Si tratta del finanziamento di iniziative volte al contrasto della povertà educativa e al sostegno delle opportunità culturali e educative di minorenni.

La povertà educativa associata alla povertà economica da cui sono afflitte molte famiglie condiziona le opportunità di apprendimento, per cui con il progetto "Educare insieme" il Dipartimento promuove interventi complementari a favore del minorenne in difficoltà a supporto anche delle competenze genitoriali della famiglia di provenienza.

L'Avviso interviene su tre aree tematiche: A. "Famiglia come risorsa"; B. "Relazione e inclusione"; C. "Cultura, arte e ambiente";

5. il trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei "Centri per le famiglie".

È un intervento che prevede il trasferimento di risorse alle Regioni ai sensi del decreto di riparto del "Fondo per le politiche della famiglia" per l'anno 2024 del 23 dicembre 2024 per il finanziamento di iniziative dirette a potenziare i "Centri per la famiglia".

Il Dipartimento per le politiche antidroga ha indicato un intervento relativo al “**Contributo volontario 2024**” attraverso il quale si mira a raggiungere come risultato, oltre ad obiettivi connessi allo sviluppo di Osservatori sulle tossicodipendenze, anche la sensibilizzazione e l'integrazione di strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.

Il Dipartimento per lo sport nel 2024 ha continuato gli interventi a **sostegno della maternità delle atlete non professioniste** attraverso l'erogazione di un contributo alle atlete in maternità di mille euro al mese per dodici mensilità nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del “*Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano*”.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ha proseguito l'attuazione del bilancio di genere attraverso la presentazione della Relazione annuale al Parlamento da parte del Ministro dell'economia e delle finanze; si tratta di uno strumento che valuta l'impatto della spesa pubblica sulla parità, applicato ogni anno al Rendiconto generale dello Stato secondo la metodologia definita dal D.P.C.M. 16 giugno 2017 e successivamente aggiornata dalle circolari annuali R.G.S. Nell'ambito del PNRR, la *Milestone M1C1-110* ha introdotto la riclassificazione delle spese in ottica di genere nel disegno di legge di bilancio 2024, resa operativa tramite il decreto legge n. 13 del 2023 con l'allegato conoscitivo pubblicato sul sito R.G.S. Parallelamente, grazie alla convenzione con INPS, è stata ampliata la base dati per indicatori utili all'analisi dei divari e alla redazione del Bilancio di genere, anche attraverso i risultati dei progetti “*Visiting Scholars*”. Nel 2024 la R.G.S. partecipa come Autorità beneficiaria al Progetto *Gender Flagship* della Commissione europea, volto a rafforzare le politiche pubbliche di genere e la formazione degli operatori. La Guardia di finanza ha segnalato invece interventi infrastrutturali per l'adeguamento di servizi igienici e palestre nelle proprie scuole e sedi. Infine, il Dipartimento del Tesoro ha richiamato gli interventi relativi agli oneri di partecipazione a banche, fondi e organizzazioni internazionali a sostegno dello sviluppo nei Paesi a basso e medio reddito.

In dettaglio:

il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ha continuato le attività relative alla gestione del bilancio di genere, introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-*septies*⁵⁸⁶ della legge 196 del 2009, che rappresenta uno strumento di valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulla parità di genere e le pari opportunità.

La prima sperimentazione del bilancio di genere è stata condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016 ed è proseguita sui successivi Rendiconti generali dello Stato. La metodologia adottata segue le indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 16 giugno 2017 mentre criteri più dettagliati vengono individuati annualmente con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato. La metodologia e i risultati del bilancio di genere sono esposti in questa Relazione e riassunti nella parte introduttiva.

Con la *Milestone M1C1-110*, che rappresenta una delle misure inserite nel Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza volta alla revisione della spesa, è stata prevista la presentazione al Parlamento di un documento informativo con la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere a partire dal disegno di legge di bilancio 2024. L'attuazione della riforma è avvenuta tramite il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023, n. 41, in particolare con l'articolo 51-bis recante «Disposizioni in materia di bilancio di genere e bilancio ambientale». A partire dal disegno di legge di bilancio per il 2024 (A.S.

⁵⁸⁶ La sperimentazione del Bilancio di genere è stata prevista dal decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, recante “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”.

n. 926) è stato pubblicato l'allegato conoscitivo⁵⁸⁷ previsto dalla norma citata e disponibile sul sito RGS.

Il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, per ciò che riguarda le competenze in materia di Rendiconto generale dello Stato, della banca dati del personale delle pubbliche amministrazioni e per l'analisi dei divari di genere nell'economia e nella società, ha proseguito le attività che utilizzano i dati INPS, anticipati in base a una convenzione ancora attiva nel 2024, per ampliare la base conoscitiva utile per la redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato. La convenzione ha permesso la costruzione di indicatori per l'analisi, il monitoraggio e la valutazione della spesa e l'utilizzo dei risultati di alcuni progetti di ricerca realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "*Visiting Scholars*" dedicata all'analisi e alla valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche finalizzate alla parità di genere.

Nel 2024, come indicato in precedenza, la Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito del Ministero dell'economia e delle finanze, partecipa, in qualità di Autorità beneficiaria, al Progetto *Gender Flagship*⁵⁸⁸. L'iniziativa, promossa dalla Commissione europea (*SG Reform*) nell'ambito dello Strumento di Supporto Tecnico (*Technical Support Instrument* - TSI) e gestita da *Expertise France*, ha l'obiettivo di migliorare le politiche pubbliche di genere e affinare gli aspetti metodologici per la redazione del Bilancio di genere anche attraverso la formazione degli operatori della pubblica amministrazione che intervengono nel complesso processo di formazione del Bilancio di genere. A tal fine, sono previste tre priorità di intervento (consapevolezza, sviluppo delle capacità e supporto tecnico) attraverso un'assistenza tecnica alle amministrazioni centrali.

La **Guardia di finanza** ha segnalato interventi relativi a "**Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici**", nel dettaglio:

- a) lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso la Scuola Nautica di Gaeta della Guardia di finanza;
- b) lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso la Scuola P.E.F. della Guardia di finanza;
- c) lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici e palestre presso il Quartier Generale della Guardia di finanza.

Il **Dipartimento del tesoro** (Direzione rapporti finanziari internazionali) nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali, Banche e fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore, e per l'implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere, ha segnalato l'intervento relativo agli **Oneri da partecipazione a Banche, fondi e Organizzazioni internazionali** e l'intervento relativo agli **Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche multilaterali di sviluppo**.

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

La **Direzione generale per gli incentivi alle imprese** ha indicato nuovi interventi relativi al **Fondo impresa femminile** volti a promuovere e a sostenere l'imprenditoria femminile anche in un'ottica di crescita economica e sociale del Paese da parte delle donne.

In dettaglio:

La legge di bilancio per il 2021 (legge n. 178 del 2020 articolo 1, commi da 97 a 106) ha istituito presso il Ministero dello sviluppo economico (ora MIMIT) il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", con dotazione complessiva di 40 milioni di euro per le annualità 2021 e 2022, al fine di

⁵⁸⁷https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/le_spese_del_bilancio_dello_stato_secondo_la_prospettiva_di_genere_e_gli_obiettivi_di_sviluppo_sostenibile/index.html.

⁵⁸⁸https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/ragioneria_generale/comunicazione/workshop_e_convegni/2025/Workshop-Gender-flagship-Project/. Ulteriori informazioni sulle attività del progetto sono disponibili anche in questa relazione, nel primo capitolo.

promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile.

A seguire, il decreto interministeriale del 30 settembre 2021 "Modalità di intervento del fondo a sostegno dell'impresa femminile e ripartizione delle risorse", ha definito le modalità attuative del Fondo ed ha ripartito la dotazione finanziaria prevista dalla legge di bilancio su tre diversi interventi, così articolati:

- a) incentivi per la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili;
- b) incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili;
- c) azioni per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (D.G. politiche previdenziali) ha indicato un intervento a favore della maternità e paternità attraverso **sgravi contributivi e agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri per la quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità.**

Il Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie (Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà) ha segnalato l'intervento relativo al **"Congedo per le donne vittime di violenza di genere".** *L'amministrazione specifica che la misura è prevista dall'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 ed è finanziata con le risorse disponibili sul capitolo 3520 p.g. 1 del Ministero e che l'obiettivo dell'intervento è quello di tutelare le lavoratrici vittime di violenza di genere, riconoscendo loro un indennizzo in caso di astensione dal lavoro per motivi connessi all'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, fruibile per un periodo massimo di tre mesi nell'arco di tre anni.*

La Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha segnalato i seguenti interventi:

1. **"Attività delle Consigliere di parità e della rete delle Consigliere territoriali di parità (articoli 12-20 e 36-37 del decreto legislativo n. 198 del 2006)"** che svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Le Consigliere hanno, inoltre, compiti di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che ritengano di aver subito una discriminazione sia a livello stragiudiziale che in sede processuale (36 e decreto legislativo n. 198 del 2006);
2. **"Esoneri contributivi in favore delle aziende che hanno conseguito la certificazione di genere"**: con il decreto 20 ottobre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ed il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state stabilite le modalità per l'accesso agli esoneri contributivi da parte dei soggetti che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere;
3. **"Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile"** (articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006): si tratta dell'obbligo da parte delle aziende con più di 50 dipendenti di fornire una reportistica che esponga la situazione del personale in ottica di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento. Lo scopo è quello di far emergere le disparità di genere all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alle disparità salariali, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori interessati e di elaborare politiche che possano ridurre le disparità salariali di genere.

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

La Direzione generale detenuti e trattamento ha indicato l'intervento relativo alla **“Gestione degli Istituti a custodia attenuata per madri (ICAM) e sezioni nido negli Istituti Penitenziari”**: *l'amministrazione specifica che si tratta della Realizzazione e gestione trattamentale di strutture detentive idonee alla permanenza di minori al seguito di madri in esecuzione penale in attuazione della legge n.62 del 2011 sulla tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli ICAM, secondo la legge n. 62 del 2011 è previsto, oltre che per le madri, anche per i padri che svolgono il ruolo genitoriale in caso di assenza/impossibilità della madre, a tutela delle madri impossibilitate all'inserimento negli ICAM e case-famiglia protette e protezione dei minori sino ai 3 anni nelle sezioni nido.*

MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

La Direzione generale per gli affari amministrativi, l'informatica e le comunicazioni (DGAI) ha segnalato gli interventi relativi all'attivazione di **asili nido e di centri estivi** allo scopo di conciliare la vita-lavoro dei dipendenti, offrendo una serie di attività ludico-sportive e laboratoriali, con operatori professionali, compreso personale dedicato in via esclusiva all'assistenza dei bambini con disabilità.

La Direzione generale per gli affari politici e di sicurezza (DGAP) ha segnalato la realizzazione di iniziative finalizzate all'**attuazione del quarto piano di Azione nazionale adottato in ottemperanza della Risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni unite su “Donne, pace e sicurezza” e delle risoluzioni successive** consistenti nell'attività di promozione della partecipazione delle donne in tutti i processi relativi a pace e sicurezza, nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del potenziamento economico e finanziario; nel favorire l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con particolare riguardo al loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; nell'agevolare interventi in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di “Donne, Pace e Sicurezza”.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

Il Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione ha indicato l'intervento relativo al bando **Concorso “STEAM: femminile plurale” V edizione**, emesso nell'ambito delle iniziative realizzate in occasione dell'8 marzo – “Giornata internazionale della donna”. L'iniziativa mira a diffondere la cultura delle “STEM” soprattutto presso le alunne e le studentesse, con lo scopo di combattere il pregiudizio che considera l'universo femminile poco incline in queste aree disciplinari, in modo da mirare a una più completa parità di genere. Dall'anno scolastico 2023/24, l'originario acronimo è stato ampliato ed è divenuto “STEAM” in quanto è stata inclusa anche la sfera dell’“Arte” in cui la creatività dei giovani può maggiormente esprimersi.

La Direzione generale per la comunicazione e le relazioni istituzionali ha indicato la **“Giornata internazionale contro la violenza sulle donne”**: l'intervento è stato realizzato attraverso l'illuminazione dal 22 al 25 novembre 2024 della facciata del palazzo del Ministero dell'istruzione e del merito di colore rosso in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Inoltre, tale Direzione ha segnalato l’**“Organizzazione evento premiazione II edizione del concorso nazionale “Da uno Sguardo” film contro la violenza sulle donne”**⁵⁸⁹. L'iniziativa è stata rivolta alle scuole di primo e secondo grado statali e paritarie, hanno partecipato studentesse e studenti con la realizzazione di prodotti audiovisivi volti a promuovere i valori fondamentali del rispetto reciproco fra uomini e donne per combattere la violenza maschile verso le

⁵⁸⁹<https://www.mim.gov.it/web/guest/-/ii-edizione-del-concorso-nazionale-da-uno-sguardo-film-di-studentesse-e-studenti-sulla-violenza-contro-le-donne-anno-scolastico-2024-2025-1>.

donne. La premiazione è avvenuta nell'ambito dell'ottantaduesima Mostra internazionale d'arte cinematografica della Biennale di Venezia.

MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

Il Segretariato – Direzione generale Istituzioni ha indicato due interventi in relazione al **“Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) – Interventi in favore del diritto all’astensione obbligatoria per maternità”**. Il primo finanzia l'offerta formativa di corsi di studi di genere presso gli atenei, il secondo ha lo scopo di supportare economicamente le Ricercatrici nel periodo di maternità. In particolare, l'amministrazione specifica che *l'articolo 12 del D.M. n. 1170/2024 (che ripartisce il F.F.O.) prevede le seguenti assegnazioni:*

1. *lettera e) euro 2.000.000,00 ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, ai sensi dell'articolo 5 del decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23.10.2007, nel periodo di astensione obbligatoria per maternità delle assegniste di ricerca. L'integrazione è disposta agli atenei proporzionalmente al numero delle assegniste di ricerca, in servizio al 1° gennaio 2024;*
2. *lettera f) euro 1.500.000,00 per gli oneri connessi al periodo di astensione obbligatoria per maternità delle titolari dei contratti di cui all'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, i quali sono sospesi e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria. L'integrazione è disposta agli atenei proporzionalmente al numero di ricercatrici ai sensi dell'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, in servizio al 1° gennaio 2024;*

Per il secondo intervento invece viene segnalato che *l'articolo 12 del D.M. n. 1170/2024 (che ripartisce il F.F.O.) prevede la seguente assegnazione:*

3. *lettera h) euro 1.000.000 per le finalità di cui all'articolo 1, comma 354, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, al fine di incentivare nell'offerta formativa degli atenei i corsi di studi di genere, da ripartire, tra le Università che adottano il bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate.*

MINISTERO DELLA DIFESA

Lo **Stato maggiore della difesa** ha realizzato un ampio **programma formativo su gender mainstreaming, organizzando corsi nazionali per Gender Advisor e Gender Focal Point, corsi “ESDC” (European Security and Defence College)** in collaborazione con l'UE, e inviando personale ai corsi internazionali “NCGM” tenutesi in Svezia, Spagna e Olanda; inoltre ha assicurato la partecipazione a *meeting* e seminari dell’*“Iniziativa Difesa 5+5”* dedicati all'integrazione della prospettiva di genere nelle operazioni militari. Parallelamente, ha promosso momenti pubblici di sensibilizzazione – come la conferenza *“La Difesa italiana per l’empowerment femminile”* e la conferenza stampa sulla prevenzione della violenza di genere – per valorizzare il ruolo delle donne nelle Forze Armate e rafforzare l'impegno istituzionale sul tema. La partecipazione alla riunione annuale del *NATO Committee on Gender Perspective* contribuisce infine a orientare la leadership dell'Alleanza sulle politiche di genere e sull'attuazione della UNSCR 1325.

In dettaglio:

- 1) *6° corso Gender Matter Focal Point, dal 16 al 27 settembre 2024 (1 settimana a distanza + 1 settimana in presenza presso la Scuola Specialisti dell'AM di Caserta), frequentato da SU di tutte le FA/Arma CC e da Assistenti amministrativi del Ministero Difesa;*
- 2) *7° corso italiano per Gender Advisor, dal 13 al 31 maggio 2024 (1 settimana a distanza + 2 settimane in presenza presso Istituto Superiore di Tecniche Investigative dell'Arma CC di Velletri), frequentato da Ufficiali di tutte le F.A./Arma CC e da Funzionari della Difesa;*

3) *Organizzazione, presso il Centro di Alta Formazione della Difesa (CASD), sotto l'egida dell'European Security and Defense College (ESDC) del corso "A Comprehensive Approach to Gender in Operations" Course (aprile 2024), rivolto agli italiani di tutte le Forze Armate/Arma dei Carabinieri e ad Ufficiali stranieri;*

4) *Personale militare delle FA/Arma CC è stato inviato ai corsi per Gender Advisor, Gender Focal Point, Commanding seminar e Key leader seminar presso il centro NCGM di Stoccolma;*

5) *Personale militare delle FA/Arma CC è stato inviato ai corsi 'Comprehensive approach for gender in military operation' promossi dall'ESDC dell'UE in Spagna e in Olanda;*

6) *Meeting su "Implementation of the Gender Mainstreaming in Military Operations" organizzato dalla Spagna (9 e 10 ottobre 2024) nell'ambito dell'"Iniziativa Difesa 5+5". Nello specifico, il meeting ha avuto come obiettivo l'implementazione del confronto sulle tematiche inerenti la prospettiva di genere tra i Paesi coinvolti nell'iniziativa;*

7) *Seminario sul tema "Best Practices to Consolidate Woman's Role in the Armed Force" organizzato dalla Tunisia, nei giorni 10 e 11 dicembre 2024, nell'ambito dell'"Iniziativa Difesa 5+5" e svolto, in modalità ibrida (residenziale, nella città di Tunisi, e da remoto, in collegamento VTC);*

8) *Conferenza "La Difesa italiana per l'empowerment femminile", il 12 marzo 2024, presso il Comando Forze Operative Sud (COMFOPSUD) dell'Esercito Italiano, in occasione della giornata internazionale della donna, con focus specifico sulle seguenti tematiche:*

a) processo di integrazione femminile nell'organizzazione militare;

b) impegno della Difesa, attraverso i progetti di cooperazione civile militare, per le popolazioni femminili che vivono nei territori di missioni dove è presente l'Italia;

c) lotta agli stereotipi e alle discriminazioni di genere nello sport, nel mondo accademico e, più in generale, nel contesto sociale;

9) *Conferenza stampa sul tema "L'impegno della Difesa italiana per l'empowerment femminile e strategie di prevenzione della violenza di genere", che si è svolta presso la Sala Caduti di Nassirya del Senato della Repubblica, il 26 novembre 2024, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne.*

Inoltre, è stata segnalata la **Partecipazione alla riunione annuale del Nato Committee in gender perspective** che, fornendo consulenza alla leadership politica e militare della NATO, nonché agli Stati membri, sulle questioni di genere e sull'attuazione della UNSCR 1325 e delle relative risoluzioni, contribuisce all'efficacia operativa in linea con gli obiettivi e le priorità dell'Alleanza. In tale consesso un ruolo fondamentale viene assunto dall'Executive Committee (EC) dell'NCGP fino al 2026.

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE

Il Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale ha indicato il **progetto di cooperazione internazionale "Mulhers no sustenta"** che ha lo scopo di "contribuire alla pace e allo sviluppo sostenibile e inclusivo della Provincia di Manica, promuovendo la partecipazione delle donne nell'economia rurale e il *capacity building* delle istituzioni locali".

Il Dipartimento della sovranità alimentare e dell'ippica (Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare) ha segnalato:

1. **“le misure in favore dello sviluppo dell’imprenditorialità”** e per il ricambio generazionale in agricoltura a favore dei giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, che intendono subentrare nella conduzione di un’azienda agricola;
2. **“la valorizzazione dell’imprenditoria femminile”** con lo scopo di sostenere le iniziative per lo sviluppo o il consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici.
A tale proposito viene indicata *la legge 234 del 2021, articolo 1, commi 523 e 524 la quale ha disposto il trasferimento delle risorse del Fondo istituito dall’articolo 1, comma 506, della legge n.160 del 2019 (Donne in campo) agli interventi agevolativi di cui al Titolo I, Capo III, decreto legislativo n.185 del 2000 (Più impresa) mantenendo la destinazione esclusiva in favore delle imprese a conduzione femminile.*

MINISTERO DELLA CULTURA

Il **Dipartimento per l’amministrazione generale** ha applicato anche nel 2024 la **disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali** specificando che *ai sensi dell’articolo 1 comma 9 del D.M. 21 ottobre 2024 n. 382, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.*

Inoltre, il Ministero della cultura, segnala che, nell’ambito dell’accordo recante l’iniziativa **l’“Arte per la prevenzione e la ricerca –giornate di prevenzione”** è stato rinnovato l’atto d’intesa sottoscritto dalla Direzione generale organizzazione, dalla Direzione generale musei con un’Associazione per promuovere la prevenzione e la ricerca.

Si segnalano, poi, le attività dell’**Osservatorio per la parità di genere e l’aggiornamento del Piano di uguaglianza di Genere**: l’Osservatorio, negli ambiti di competenza del Ministero, fornisce consulenza e supporto nell’elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, svolge attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere proponendo nuove iniziative per la formazione, la conoscenza e la cultura della parità di genere.

Viene, inoltre, indicato un intervento relativo al **“Contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all’ambiente lavorativo”**.

Il Ministero della cultura ha intrapreso varie iniziative per contrastare la violenza di genere, in collaborazione con altre istituzioni pubbliche, organizzazioni culturali e associazioni, in particolare, viene specificato dall’amministrazione che il Comitato unico di garanzia del Ministero della cultura con la collaborazione del Ministero dell’istruzione e del merito e della Rete nazionale dei C.U.G. ha organizzato e promosso nel mese di aprile 2024 il Convegno dal titolo **“Il C.U.G. volano di inclusione e di pari opportunità contro ogni tipo di violenza di genere per l’amministrazione e il Personale”**⁵⁹⁰, *al fine di promuovere i temi dell’inclusione, delle pari opportunità, nonché azioni di prevenzione sulle discriminazioni e le violenze di genere all’interno dell’amministrazione al servizio del personale. Il 29 ottobre 2024, presso la Biblioteca Angelica di Roma, si è svolto il convegno dal titolo “Lo specchio di Eva. Per una riflessione sulla violenza di genere”.*

La Direzione generale organizzazione del Ministero della cultura, in occasione del mese di novembre, in cui si celebra la **“Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne”** ha organizzato l’evento dal titolo **“La Cultura del Rispetto”** che si è tenuto il 7 novembre 2024. *Nell’ambito dell’iniziativa, è stato conferito il premio “Persefone”, alla sua prima edizione, un conferimento a personalità, istituzioni, enti ed organizzazioni che si sono distinte per l’impegno*

⁵⁹⁰<https://cug.cultura.gov.it/il-cug-volano-di-inclusione-e-di-pari-opportunita-contro-ogni-tipo-di-violenza-di-genere-per-lamministrazione-e-il-personale/>.

profuso verso il contrasto alla violenza di genere e prodigate nel seminare e coltivare una Cultura al rispetto, alla sensibilizzazione e all'educazione verso comportamenti virtuosi.

A dicembre 2024 il C.U.G., in collaborazione con la Direzione generale organizzazione e con il patrocinio della Rete Nazionale dei C.U.G., ha organizzato il Convegno "Accessibilità, pari opportunità, partecipazione. Il C.U.G. per il dialogo e l'inclusione sociale" che si inserisce nelle attività inerenti alla Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità. Obiettivo dell'evento è stato quello di avviare una riflessione condivisa in tema di valorizzazione del "progetto di vita" delle persone a fragilità sociale rispetto ai principi di dignità, uguaglianza e partecipazione, connessi a tutti gli ambiti esistenziali, e in particolare all'accesso alla cultura, che si traduce nel "diritto alla bellezza", inteso come fattore identitario. Le Biblioteche per garantire l'accesso al patrimonio librario si stanno attrezzando con postazioni accessibili a persone con disabilità visiva.

La Direzione generale musei, in collaborazione con la Direzione generale organizzazione, si è impegnata a diffondere in tutto il territorio nazionale la linea telefonica antiviolenza e stalking 1522 sia nei propri uffici che tramite i musei italiani.

Il Dipartimento per le attività culturali (Direzione generale cinema e audiovisivo e Direzione generale dello spettacolo) segnala i seguenti interventi:

a) promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nella composizione degli organi interni della D.G.C.A.;

b) azioni volte a garantire le pari opportunità nelle pratiche di gestione.

*Per quanto riguarda la **Direzione generale cinema e audiovisivo** il Ministero della cultura evidenzia come i decreti attuativi della legge cinema e audiovisivo, legge n. 220 del 2016, abbiano introdotto, per la prima volta in Italia, degli incentivi alle pari opportunità di genere.*

*Per quanto riguarda la **Direzione generale spettacolo**, il Ministero della cultura evidenzia come siano in fase di perfezionamento i decreti attuativi della legge delega n. 106 del 2022, volti a favorire il ricambio generazionale e a valorizzare il potenziale creativo di nuovi talenti, nonché ad affermare la parità di genere.*

MINISTERO DELLA SALUTE

Nell'ambito delle attività del Ministero della salute, nel 2024 la **Direzione generale della prevenzione sanitaria** ha sviluppato interventi mirati alla tutela della salute femminile e dei minori, definendo modelli territoriali di "presa in carico" a lungo termine delle vittime di violenza basati sulla medicina di precisione e potenziando i servizi sanitari e sociali dedicati. Ha inoltre promosso il miglioramento della qualità dei dati e delle procedure sull'interruzione volontaria di gravidanza (IVG), insieme a programmi di educazione e formazione sulla salute materno-infantile per sensibilizzare giovani donne e operatori sui rischi dell'alcol in gravidanza. Un'ulteriore azione riguarda il sostegno alla ricerca sull'endometriosi. Il **Dipartimento per l'amministrazione generale** ha poi valorizzato la "Giornata nazionale della salute della donna", organizzando eventi, screening gratuiti e momenti informativi con il coinvolgimento di società scientifiche. Infine; il **Dipartimento della salute umana, animale ed ecosistema** ha destinato fondi alle Regioni per la prevenzione delle mutilazioni genitali femminili e ha attuato misure per il contributo all'acquisto di sostituti del latte materno in presenza di condizioni patologiche che impediscono l'allattamento naturale.

In dettaglio:

La **Direzione generale della prevenzione sanitaria** ha indicato i seguenti interventi:

a) "Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione". L'amministrazione ha riferito che tale iniziativa viene attuata attraverso la definizione di nuove strategie e modelli per la presa in carico di donne che hanno subito violenza e creazione di un modello territoriale che garantisca la presa in carico delle donne

e dei minori nel lungo periodo, basata sulla medicina di precisione. È prevista l'implementazione del Servizio sanitario nazionale e territoriale indirizzato al contrasto della violenza sulle donne e sui minori dei servizi sanitari e sociali indirizzati alle vittime di violenza;

- b) **“Interventi per il miglioramento della qualità dei dati, dell’offerta e dell’appropriatezza delle procedure di esecuzione e della divulgazione delle informazioni sull’interruzione volontaria di gravidanza”;**
- c) **“Salute materno-infantile: formazione degli operatori socio-sanitari ed empowerment delle giovani donne (18-24 anni) sui rischi connessi al consumo di alcol in gravidanza”:** l'intervento consiste nel *promuovere strategie di prevenzione della salute madre bambino attraverso azioni formative e informative sui rischi alcol correlati*;
- d) **“Sostegno a progetti di ricerca sulla tematica dell’endometriosi”:** l'intervento è diretto a *valutare l'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale nonché analizzarne i meccanismi molecolari e cellulari di patogenesi, fornendo risultati trasferibili in tempi brevi, al fine di fornire informazioni potenzialmente utili ad indirizzare le scelte del Servizio sanitario nazionale, dei pazienti e dei cittadini nelle azioni di prevenzione e cura dell'endometriosi.*

Il Dipartimento dell’amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio⁵⁹¹ ha indicato la **“Giornata nazionale della salute della donna”**, istituita e promossa su iniziativa del Ministero della Salute e di una Fondazione Onlus. Nel 2024 il Ministero ha organizzato, presso la “Casa del cinema” di Roma e in collaborazione con associazioni e società scientifiche, un incontro interamente dedicato al tema della salute femminile. In occasione della giornata sono state eseguite visite ed esami di screening gratuiti a cura della Lega italiana per la lotta contro i tumori (Lilt).

Il Dipartimento della salute umana, della salute animale e dell’ecosistema (*one health*) e dei rapporti internazionali segnala:

- I. **“L’erogazione dello stanziamento del Ministero della salute”, ai sensi dell’articolo 4 della legge 9 gennaio 2006, n. 7 “Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile” da ripartire fra le Regioni:** attraverso tale intervento vengono trasferiti alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile con l’obiettivo di migliorare il servizio fornito di assistenza, prevenzione e riabilitazione da parte delle operatrici e degli operatori sanitarie/i.
- II. **“Il decreto del Ministero della salute del 31/8/2021 Disposizioni per l’attuazione dell’articolo 1, commi 456 e 457, della legge del 27/12/2019, n. 160, in materia di contributo per l’acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche o che impediscono la pratica naturale dell’allattamento”:** si tratta di contributi per l’acquisto di sostituti del latte materno destinati alle famiglie sulla base di condizioni patologiche riconosciute.

IL MINISTERO DEL TURISMO

La Direzione generale promozione, investimenti e innovazione per il turismo) indica un intervento che, attraverso la quota 20 per cento del **“Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente e di conto capitale – annualità 2024”**, si prefigge i seguenti obiettivi sintetizzati della programmazione del biennio: il sostegno, il rilancio produttivo e la valorizzazione del turismo,

⁵⁹¹ Ex Direzione generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali.

la promozione del turismo incentivando i servizi per migliorare il richiamo turistico, l'organizzazione organica e funzionale di manifestazioni, eventi e programmi.

Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE ANTIDROGHE	Contributo volontario 2024 Impegni di spesa nel 2024: euro 120.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 773 – P.G. 1 Cap. MEF 2122	L'intervento prevede, oltre ad altri obiettivi connessi allo sviluppo di osservatori sulle tossicodipendenze, anche quello di sensibilizzazione ad integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Sistema di certificazione della parità di genere Impegni di spesa nel 2024: -euro 960.920,70 sul cap. 493 -euro 147.300,64 sulla contabilità speciale 6293 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di responsabilità 8 "Pari opportunità". Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità"	L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione delle politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. La certificazione della parità di genere è stata regolata dalla legge 5 novembre 2021, n.162, che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Attività per l'attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere Impegni di spesa nel 2024: euro 26.718 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 7 "Attuazione della Strategia nazionale sulla parità di genere" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Per l'attuazione della Strategia è stato delineato un sistema di governance multilivello, articolato in un livello di indirizzo politico (Cabina di regia interistituzionale) e in uno di approfondimento tecnico-scientifico (Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere). Tale sistema di governance, già previsto all'interno della Strategia, è stato reso strutturale dalle disposizioni della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022).

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Avviso per il finanziamento di progetti innovativi di formazione sulle discipline STEM Impegni di spesa nel 2024: euro – Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Stanzamenti pari a euro 2.000.000 provenienti da: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 8 "Spese per iniziative connesse alla settimana nazionale delle Stem", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Nell'ambito della promozione delle discipline STEM, anche in attuazione della legge 24 novembre 2023, n. 187 che ha istituito la Settimana nazionale delle STEM, è stato pubblicato il 14 novembre 2024 un Avviso pubblico per il finanziamento di progetti innovativi di formazione sulle discipline STEM rivolti al personale docente delle scuole secondarie di primo e secondo grado. L'obiettivo dell'intervento è quello di potenziare l'efficacia dell'insegnamento STEM attraverso l'utilizzo di metodologie, strumenti, strategie e approcci didattici innovativi, con l'intento di stimolare e accrescere l'interesse delle studentesse e degli studenti nei confronti di tali discipline, materie strategiche per il futuro del nostro Paese. L'Avviso, infatti, intende sostenere un'azione di sistema per la realizzazione di percorsi di co-progettazione, della durata biennale, tra le Università e le istituzioni scolastiche secondarie di primo e di secondo grado ed è volto a promuovere, in particolare, l'accesso delle ragazze e delle donne alle carriere tecniche e scientifiche.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi Impegni di spesa nel 2024: euro 2.065.978,35 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2089 "Somme da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il Fondo per la formazione personale delle casalinghe" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 5 "Somme destinate al Fondo per la formazione delle casalinghe" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	L'intervento è finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico. Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito, con modificazioni, con legge 13 ottobre 2020 n. 126, ha istituito un Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi, con una dotazione di 3 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2020, ridotta a 2.850.000 dal 2024.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio Impegni di spesa nel 2024: euro 6.026,80 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relativi ai diritti e alle pari opportunità" quota del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	L'intervento si inserisce nell'ambito delle linee di attività rivolte all'applicazione delle norme in materia di parità di genere e pari opportunità per tutti. Esso è finalizzato alla riduzione del gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche, attraverso il potenziamento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012. In particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura dei dati aggiornati relativi alle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali disponendo di informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del DPR 251/2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR medesimo.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, finalizzata a facilitare l'accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica Impegni di spesa nel 2024: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI presso il Ministero dello sviluppo economico - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2024 è pari a 56 milioni di euro.	L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione di politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese. La Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell'economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI. La Sezione è uno strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che attraverso le forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo centrale di garanzia per le PMI, può concedere agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa. Tale operazione agevola l'accesso al credito di un numero maggiore di donne, consentendo loro di intraprendere attività imprenditoriali contribuendo ad una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Codice per le imprese in favore della maternità Impegni di spesa nel 2024: - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: -	È uno strumento di autodisciplina di organizzazioni pubbliche o private che ha come obiettivo la diffusione di un cambiamento culturale ed economico di collaborazione reciproca tra datore di lavoro e dipendenti ed è a sostegno dell'empowerment femminile nel mondo del lavoro. Il "Codice per le imprese a favore della maternità" segue l'approccio trasversale e strategico del Governo sul tema della natalità e della consapevolezza per le donne che questa non rappresenti un desiderio alternativo alla carriera. In esso sono state fissate le basi da cui partire: - Il favore per la continuità di carriera delle madri; - Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute; - l' adattamento dei tempi e modi di lavoro.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2024 Impegni di spesa nel 2024: euro 80.200.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" e quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Cap. 2004 "Somma da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il fondo per la creazione di case rifugio per donne vittime di violenza", del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio", piano gestionale 8 "Realizzazione di centri antiviolenza", piano gestionale 10 "Fondo per la creazione di case rifugio per donne vittime di violenza", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità" Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" quota del piano gestionale 30 "Rapporto", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	L'articolo 5 bis del decreto-legge 93/2013, convertito nella legge n. 119 del 2013, prevede che l'Autorità politica delegata alle pari opportunità distribuisca le risorse destinate a rafforzare l'assistenza e il supporto alle donne vittime di violenza e ai loro figli, attraverso il finanziamento dei centri antiviolenza e di altri servizi di assistenza. Il DPCM di riparto del 28 novembre 2024 ha previsto il trasferimento alle Regioni di risorse complessive pari a 80,2 milioni di euro.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Programmi e centri per gli uomini autori di violenza Impegni di spesa nel 2024: euro 5.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 5 "Somme destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza. Il Dipartimento ha finalizzato, in stretta collaborazione con le Regioni, un documento recante indicazioni sui requisiti per i centri per uomini autori o potenziali autori di violenza di genere (CUAV), che consente di dotare il settore di una disciplina specifica e di regolamentare l'accreditamento e la definizione degli standard di qualità dei servizi, al fine di evitare che possano operare realtà senza la dovuta esperienza e qualifica. Il rispetto dei requisiti previsti dall'intesa sui CUAV costituisce condizione necessaria per accedere ai finanziamenti pubblici.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza Impegni di spesa nel 2024: euro 10.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 4 "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Rilancio" (art. 105 bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e con lo scopo di «favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà». Il "Reddito di libertà" consiste in un contributo economico erogato dall'INPS per 12 mensilità alle donne vittime di violenza che ne fanno richiesta, seguite dai centri anti violenza.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Progetto Microcredito di Libertà Impegni di spesa nel 2024: euro 50.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Il Protocollo d'intesa del 3 dicembre 2020 tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federcasse), l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, avente ad oggetto "Microcredito di libertà – Protocollo di Microcredito per l'emancipazione economica delle donne che hanno subito violenza", ha delineato una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione delle donne vittime di violenza maschile da forme di sudditanza economica che possono anche determinarsi o acuirsi nei casi in cui le donne denuncino le violenze subite e si allontanano da rapporti familiari o sociali nei quali le violenze si sono manifestate.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Numero di pubblica utilità 1522 Impegni di spesa nel 2024: euro 491.504,98 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto", del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Fornire un servizio qualificato e gratuito di pronta assistenza alle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio- sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio, mediante l'approccio telefonico ma anche attraverso altri canali di comunicazione digitale, sostiene l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne – Accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali Impegni di spesa nel 2024: euro 67.500,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Realizzazione di un progetto di ricerca e analisi al fine di supportare il Dipartimento per le pari opportunità nell'adozione delle politiche pubbliche in tema di contrasto e prevenzione della violenza di genere e, in particolare, di quella maschile contro le donne previsto dall'Accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali. In base a questo accordo, il Dipartimento per le pari opportunità e il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, continuando anche il lavoro iniziato con un accordo precedente del 2017, si sono impegnati a lavorare insieme su un progetto chiamato VIVA. Questo progetto ha lo scopo di monitorare, valutare e analizzare gli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne. L'obiettivo è integrare le informazioni sui dispositivi di prevenzione e contrasto già messi in atto dall'Italia, in linea con gli impegni presi con la ratifica della Convenzione di Istanbul.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Bando per il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale Impegni di spesa nel 2024: euro 19.356.884,80 Capitolo/520 piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)", quota del piano gestionale 1, del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali Impegni di spesa nel 2024: euro 1.010.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Bilancio dello Stato Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)", quota del piano gestionale 1 e del piano gestionale 30, del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Fornire alla pubblica amministrazione e a chi di competenza uno strumento di intervento sociale deputato ad affiancare le attività attinenti ai progetti di protezione sociale ex art.18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 attuati a livello territoriale
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso #Conciliamo. Iniziativa volta a sostenere la realizzazione di progetti di welfare aziendale, che consentano ai datori di lavoro di sviluppare azioni in favore dei propri lavoratori al fine di assecondare i loro bisogni e quelli delle loro famiglie. Impegni di spesa nel 2024: euro 6.760.428,85 Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 858/PG 20 Cap. MEF 2102	L'avviso è diretto a sostenere interventi che promuovano un welfare su misura per le famiglie e per migliorare la qualità della vita di mamme e papà lavoratori. Lo stesso ha come obiettivi specifici il rilancio demografico, incremento dell'occupazione femminile, riequilibrio dei carichi di lavoro fra uomini e donne, sostegno alle famiglie con disabilità, tutela della salute, contrasto all'abbandono degli anziani.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso Educare in comune Impegni di spesa nel 2024: euro 10.410.750,19 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 858/PG 30 Cap. MEF 2102	L'avviso pubblico mira a contrastare la povertà educativa e l'esclusione sociale dei bambini e dei ragazzi, in un momento in cui l'emergenza sanitaria da COVID-19 ha acuito le disuguaglianze, le fragilità e i divari socioeconomici. L'iniziativa è diretta a promuovere l'attuazione di interventi progettuali, anche sperimentali, per il contrasto della povertà educativa e il sostegno delle opportunità culturali, formative ed educative dei minori, volti a potenziare le capacità d'intervento dei comuni in tali ambiti. Le aree tematiche oggetto di finanziamento sono: - famiglia come risorsa; - relazione e inclusione; - cultura, arte e ambiente.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso Educare del 1° dicembre 2020 Impegni di spesa nel 2024: euro 83.087,48 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 858/PG 20 Cap. MEF 2102	Finanziamento di iniziative di educazione non formale e di attività ludiche per l'<i>empowerment</i> dell'infanzia e dell'adolescenza, per incentivare la ripresa delle attività educative, ludiche e ricreative dei bambini e dei ragazzi penalizzate dall'emergenza sanitaria da COVID-19. L'avviso privilegia le attività all'aperto e nell'ambito di centri e campi estivi, nei seguenti ambiti tematici: A. promozione della cittadinanza attiva, del coinvolgimento nella comunità, e della valorizzazione del patrimonio culturale locale; B. promozione della non-discriminazione, dell'equità e dell'inclusione sociale e lotta alla povertà educativa; C. promozione della piena partecipazione e del protagonismo dei bambini e dei ragazzi attraverso l'educazione tra pari (peer education) e il sostegno del dialogo intergenerazionale tra bambini, ragazzi, adulti e anziani e le loro famiglie; D. tutela dell'ambiente e della natura e promozione di stili di vita sani.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso Educare insieme del 30 dicembre 2020 Impegni di spesa nel 2024: euro 951.308 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 858/PG 20 Cap. MEF 2102 Impegni di spesa nel 2024: euro 25.342,80	Finanziamento di iniziative volte al contrasto della povertà educativa e al sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età. La povertà educativa – alimentata dalla povertà economica in cui versano molte famiglie – consiste nella condizione in cui un bambino/a o un/una adolescente si trovano privati delle opportunità di apprendimento. Con "Educare insieme" il Dipartimento ha inteso strutturare, attorno al minore in difficoltà, una proposta di interventi complementari, a supporto anche delle competenze genitoriali della famiglia di provenienza. L'Avviso interviene su tre aree tematiche: A. "Famiglia come risorsa"; B. "Relazione e inclusione"; C. "Cultura, arte e ambiente"
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei Centri per le famiglie Impegni di spesa nel 2024: euro 28.699.680 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 858/PG1 Cap. MEF 2102	Trasferimento di risorse alle Regioni ai sensi del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2024 del 23 dicembre 2024 per il finanziamento di iniziative volte al potenziamento dei Centri per la famiglia.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste Impegni di spesa nel 2024: euro 227.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 846 – Fondo a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano Cap. MEF 2154	Al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.12 mensilità.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere. Impegni di spesa nel 2024: euro 36.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2645/2	L'intervento contribuisce ad ampliare la base conoscitiva disponibile per analizzare e valutare come le politiche di bilancio agiscono su alcuni noti divari di genere. In particolare, la convenzione tra il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, è volta all'elaborazione di materiali di supporto alla redazione annuale del Bilancio di genere delle Parti tramite: • la costruzione di indicatori per il potenziamento degli strumenti di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa da utilizzare ai fini del Bilancio di genere; • l'utilizzo per la redazione del Bilancio di genere dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere Sono state, inoltre, finanziate, borse di studio o indennità per progetti di ricerca svolti nell'ambito di una Sezione speciale dedicata alla valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche sul genere dell'iniziativa "Visitinps Scholars"
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni reparti del Corpo Impegni di spesa nel 2024: euro 114.002,45 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4230/14 euro 10.002,45 cap. 7852/01 euro 104.000,00	Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso la Scuola Nautica di Gaeta della Guardia di Finanza

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni reparti del Corpo Impegni di spesa nel 2024: euro 22.798,14 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4230 p.g.14	Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso la Scuola P.E.F. della Guardia di Finanza
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni reparti del Corpo Impegni di spesa nel 2024: euro 395.026,27 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4230/14 euro 38.788,63 cap. 7851/01 euro 274.628,48 cap. 7852/05 euro 8.810,39 cap. 7850/01 euro 72.798,77	Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici e palestre presso il Quartier Generale della Guardia di Finanza
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali Impegni di spesa nel 2024: euro 8.203.453,66 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 7175 pg.01	Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali, Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo Impegni di spesa nel 2024: euro 1.271.773,92 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 7179 pg.01	Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali e Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	Fondo impresa femminile Impegni di spesa nel 2024: euro 2.080.000 (impegni assunti in favore del funzionario delegato per la successiva erogazione alle imprese) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 7342 pg. 18	Realizzare gli obiettivi relativi alla promozione e sostegno all'avvio e al rafforzamento dell'imprenditoria femminile, nonché di sviluppo dei valori imprenditoriali presso la popolazione femminile e di massimizzazione del contributo alla crescita economica e sociale del Paese da parte delle donne. La Legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020 art. 1, cc. 97-106) ha istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico (ora MIMIT) il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", con dotazione complessiva di 40 milioni di euro per le annualità 2021 e 2022, al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile. Con il Decreto Interministeriale del 7 agosto 2024 sono stati assegnati nuovi fondi su risorse del PNRR per un totale di 15 milioni di euro per le imprese consolidate – Capo III.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - DG POLITICHE PREVIDENZIALI	Maternità e paternità Impegni di spesa nel 2024: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4363 p.g. 06	Sgravi contributivi (ai sensi del c. 180 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile - Trasferiti a Inps euro 747.100.000,00)

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - DG POLITICHE PREVIDENZIALI	Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti , ecc. e obblighi sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità Impegni di spesa nel 2024: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4361 p.g. 01 e cap. 4361 p.g. 03	Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE – DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO SOCIALE E GLI AIUTI ALLE POVERTÀ	Congedo per le donne vittime di violenza di genere Impegni di spesa nel 2024: euro 1.710.304,58 Capitolo 3520, p.g.1 Congedo parentale Impegni di spesa nel 2024: euro 2.310.684.098,13 Capitolo 3530, pp. gg. 1, 3, 8 e 9 Assegni di maternità Impegni di spesa nel 2024: euro 220.522.003,83 Capitolo 3534	Congedo per le donne vittime di violenza di genere La misura è prevista dall'art. 24 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80. L'obiettivo dell'intervento è quello di tutelare le lavoratrici vittime di violenza di genere, riconoscendo loro un indennizzo in caso di astensione dal lavoro per motivi connessi all'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. L'obiettivo dell'intervento è di ridurre le disuguaglianze di genere, favorire le pari opportunità in ambito lavorativo, anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro Congedo parentale Trattasi di un'indennità prevista dall'articolo 3 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e erogata dall'INPS a favore di lavoratori e lavoratrici dipendenti nei periodi di astensione lavorativa ai fini dell'accudimento della prole. Assegni di maternità La misura è prevista dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e attribuisce alle donne-madri, aventi una data soglia ISEE, il diritto a ricevere un contributo assistenziale per ogni figlio nato, in affidamento preadottivo o in adozione. Le risorse vengono erogate esclusivamente a donne lavoratrici e madri, al fine di ridurre il divario di genere.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO – DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Attività delle Consigliere di parità e della rete delle Consigliere territoriali di parità (artt. 12-20 e 36-37 del d. lgs n. 198/2006). Impegni di spesa nel 2024: Impegno di spesa per la copertura dell'erogazione dell'indennità delle Consigliere di parità nazionali di nuova nomina (effettiva e supplente) - euro 6.972,22 per la Consigliera nazionale effettiva – periodo 20/04/2024- 31/12/2024; - euro 3.486,11 per la Consigliera nazionale supplente – periodo 20/04/2024- 31/12/2024. Nel corso del 2024 sono state, inoltre, liquidate le indennità delle Consigliere di parità nazionali uscenti (effettiva e supplente), per l'attività svolta nel periodo 1/01/2024 – 19/04/2024: - euro 3.027,78 per la Consigliera nazionale effettiva; - euro 1.515,89 per la Consigliera nazionale supplente. Spese per lo svolgimento di missioni istituzionali (vitto, alloggio, trasporti): euro 1.122,84. Non vi sono stati finanziamenti per attività progettuali. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Le attività e i compensi delle Consigliere e dei Consigliieri di parità nazionali (effettivi e supplenti) gravano su un apposito fondo (art. 18 d. lgs. 198/2006), alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d) della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni (Fondo sociale per occupazione e formazione), riversate sul capitolo 3971 della Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali. Gli oneri connessi alle indennità e alle attività delle Consigliere territoriali gravano, invece, sugli enti locali che le designano e presso i quali operano (regioni, province e città metropolitane).	Ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo, anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Esoneri contributivi in favore delle aziende che hanno conseguito la certificazione di genere Impegni di spesa nel 2024: euro 50 milioni Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) (a decorrere dal 2023 la copertura finanziaria per l'intervento è stata trasferita al capitolo 2820 p.g.1 di titolarità della D.G. dei rapporti di lavoro delle relazioni industriali. Per il solo anno 2022, anno di istituzione della misura, il finanziamento è stato previsto a valere sul capitolo 4363, p.g. 9, della D.G. per le politiche previdenziali ed assicurative)	Con il decreto 20 ottobre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ed il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state definite le modalità per l'accesso agli esoneri contributivi da parte dei soggetti che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere. Tale esonero è determinato in misura non superiore all'1% dei contributi complessivi dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata. Le risorse stanziare pari a 50 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2023 gravano sul Fondo per il sostegno della parità salariale di genere istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del d.lgs. n. 198/2006): Impegni di spesa nel 2024: nel 2022 è stato effettuato un impegno di spesa pluriennale, per un importo complessivo di 2 milioni di euro, a copertura di un accordo con INAPP finalizzato, tra l'altro, anche all'analisi su base nazionale dei dati raccolti per i bienni 2020/2021 e 2022/2023. A seguito della presentazione da parte di INAPP della relazione relativa al semestre 1° settembre 2023 - 29 febbraio 2024, con decreto di liquidazione n. 91 / 2024 si è provveduto al pagamento della seconda quota di finanziamento pari ad euro 800.000,00. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2820 (Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere)	Rilevare le disparità di genere all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alle disparità salariali, per finalità di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, nonché per l'elaborazione di politiche volte a ridurre le disparità salariali di genere. Si tratta di una reportistica che le aziende con più di 50 dipendenti devono fornire, illustrando la situazione del personale in chiave di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Gestione Istituti a custodia attenuata per madri e sezioni nido Istituti Penitenziari Impegni di spesa nel 2024: euro 419.115 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1761 p.g.10	Realizzazione e gestione trattamentale di strutture detentive idonee alla permanenza di minori al seguito di madri in esecuzione penale. Attuazione della legge 62/2011. Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli ICAM, secondo la L.62/2011 è previsto, oltre che per le madri, anche per i padri che svolgono il ruolo genitoriale in caso di assenza/impossibilità della madre. Tutela delle madri impossibilitate all'inserimento negli ICAM e case-famiglia protette e protezione dei minori sino ai 3 anni nelle sezioni nido.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI	Asilo nido Impegni di spesa nel 2024: euro 585.841 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1306/1	Nel corso del 2022 – in data 8 giugno, è stato rinnovato il contratto - durata di 36 mesi, dal 1 settembre 2022 al 31 agosto 2025 - per la gestione del servizio di Asilo Nido tra il MAECI e una Società Cooperativa Sociale.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI	Centro estivo Impegni di spesa nel 2024: euro 40.940 euro Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1306/1	Il servizio di Centro Estivo 2024 organizzato dal MAECI, rivolto ai figli dei dipendenti di età compresa tra i 3 (compiuti) e 14 anni, ha offerto una serie di attività ludico-sportive e laboratoriali, con operatori professionali, compreso personale dedicato in via esclusiva all'assistenza dei bambini con disabilità.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA	REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'ATTUAZIONE DEL QUARTO PIANO DI AZIONE NAZIONALE ADOTTATO IN OTTEMPERANZA DELLA RISOLUZIONE N. 1325 (2000) DEL CONSIGLIO DI SICUREZZA DELLE NAZIONI UNITE SU "DONNE, PACE E SICUREZZA" E DELLE RISOLUZIONI SUCCESSIVE. Impegni di spesa nel 2024: euro 999.677,65 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 3415/19	Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; Sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; Sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di "Donne, Pace e Sicurezza".

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIPARTIMENTO PER IL SISTEMA EDUCATIVO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	Concorso "STEAM: femminile plurale" V edizione Impegni di spesa nel 2024: euro 24.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2331/12	Il Ministero dell'istruzione e del merito, nell'ambito delle iniziative realizzate in occasione dell'8 marzo - Giornata internazionale della donna – ha emesso il bando di Concorso "STEAM: femminile plurale" V edizione che si prefigge di diffondere la cultura delle STEM soprattutto presso le alunne e le studentesse, mirando al superamento del pregiudizio che considera l'universo femminile poco versato in queste aree disciplinari, col fine di perseguire una piena valorizzazione del contributo femminile in questi settori di studio e raggiungere una completa equità di genere. Dall'a.s. 2023/24, l'originario acronimo è divenuto STEAM includendo anche la sfera dell'Arte in cui maggiormente può trovare espressione la creatività giovanile. Il concorso è rivolto alle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado statali e paritarie.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIREZIONE GENERALE PER LA COMUNICAZIONE E LE RELAZIONI ISTITUZIONALI	Illuminazione del palazzo del Ministero dell'Istruzione e del Merito in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Impegni di spesa nel 2024: euro 5.917 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1196 pg. 9	Eliminazione della violenza di genere. Dal 22 al 25 novembre 2024, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, la facciata del Palazzo del Ministero dell'Istruzione e del Merito è stata illuminata di rosso, dal tramonto alla mezzanotte. In particolare, il 22 novembre, si è tenuta la Cerimonia di Accensione alla presenza del Ministro e degli studenti dell'IIS "Einaudi" di Roma.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIREZIONE GENERALE PER LA COMUNICAZIONE E LE RELAZIONI ISTITUZIONALI	Organizzazione evento premiazione II edizione del concorso nazionale "Da uno Sguardo" film contro la violenza sulle donne. Impegni di spesa nel 2024: euro 71.804,17 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1196 pg.9	Organizzazione evento cerimonia di premiazione II Edizione del concorso nazionale "Da uno Sguardo", film contro la violenza sulle donne. L'iniziativa, coinvolgendo studentesse e studenti nella realizzazione di prodotti audiovisivi, è stata rivolta alle istituzioni scolastiche di I° e II° grado statali e paritarie, con l'obiettivo di promuovere i valori del rispetto reciproco al fine di contrastare la violenza maschile contro le donne. La premiazione è avvenuta nell'ambito dell'82a Mostra Internazionale d'Arte cinematografica della Biennale Venezia.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	SEGRETARIATO – D.G. ISTITUZIONI	FFO – Interventi in favore del diritto all'astensione obbligatoria per maternità Impegni di spesa nel 2024: euro 3.500.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1694/1	L'articolo 12 del DM n. 1170/2024 (che ripartisce il FFO) prevede le seguenti assegnazioni: • Lettera e) euro 2.000.000,00 ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, ai sensi dell'articolo 5 del decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23.10.2007, nel periodo di astensione obbligatoria per maternità delle assegniste di ricerca. L'integrazione è disposta agli atenei proporzionalmente al numero delle assegniste di ricerca, in servizio al 01/01/2024; • Lettera f) euro 1.500.000,00 per gli oneri connessi al periodo di astensione obbligatoria per maternità delle titolari dei contratti di cui all'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, i quali sono sospesi e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria. L'integrazione è disposta agli atenei proporzionalmente al numero di ricercatrici ai sensi dell'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, in servizio al 01/01/2024.
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	SEGRETARIATO – D.G. ISTITUZIONI	FFO – Interventi in favore del diritto all'astensione obbligatoria per maternità Impegni di spesa nel 2024: euro 1.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1694/1	L'articolo 12 del DM n. 1170/2024 (che ripartisce il FFO) prevede la seguente assegnazione: • Lettera h) euro 1.000.000 per le finalità di cui all'art. 1, comma 354, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, al fine di incentivare nell'offerta formativa degli atenei i corsi di studi di genere, da ripartire, tra le Università che adottano il bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate.
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Corsi, seminari e conferenze Impegni di spesa nel 2024: - Capitolo 2265 piano di gestione 1 - Oneri Missione: euro 3.531,70;	Organizzazione dei seguenti corsi, seminari e conferenze: 1) 6° corso Gender Matter Focal Point, dal 16 al 27 settembre 2024, frequentato da SU di tutte le FA/Arma CC e da Assistenti amministrativi del Ministero Difesa; 2) 7° corso italiano per Gender Advisor, dal 13 al 31 maggio 2024, frequentato da Ufficiali di tutte le FA/Arma CC e da Funzionari della Difesa; 3) Organizzazione, presso il Centro di Alta Formazione della Difesa (CASD), sotto l'egida dell'European Security and Defense College (ESDC) del corso "A Comprehensive Approach to Gender in Operations" Course (aprile 2024), rivolto italiani di tutte le Forze Armate/Arma dei Carabinieri e ad Ufficiali stranieri; 4) Personale militare delle FA/Arma CC è stato inviato ai corsi per Gender Advisor, Gender Focal Point, Commanding seminar e Key leader seminar presso il centro NCGM di Stoccolma; 5) Personale militare delle FA/Arma CC è stato inviato ai corsi "Comprehensive approach for gender in military operation" promossi dall'ESDC dell'UE in Spagna e in Olanda; 6) Meeting su "Implementation of the Gender Mainstreaming in Military Operations" organizzato dalla Spagna (9 e 10 ottobre 2024) nell'ambito dell'"Iniziativa Difesa 5+5". 7) Seminario sul tema "Best Practices to Consolidate Woman's Role in the Armed Force" organizzato dalla Tunisia, nei giorni 10 e 11 dicembre 2024, nell'ambito dell'"Iniziativa Difesa 5+5"; 8) Conferenza "La Difesa italiana per l'empowerment femminile", il 12 marzo 2024, presso il Comando Forze Operative Sud (COMFOPSUD) dell'Esercito Italiano, in occasione della giornata internazionale della donna; 9) Conferenza stampa sul tema "L'impegno della Difesa italiana per l'empowerment femminile e strategie di prevenzione della violenza di genere", che si è svolta il 26 novembre 2024, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Partecipazione alla riunione annuale del Nato Committee in gender perspective Impegni di spesa nel 2024: Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Nessun onere sostenuto dal CRA SMD	Partecipazione alla riunione annuale del Nato Committee in gender perspective che, fornendo consulenza alla leadership politica e militare della NATO, nonché agli Stati membri, sulle questioni di genere e sull'attuazione della UNSCR 1325 e delle relative risoluzioni, contribuisce all'efficacia operativa in linea con gli obiettivi e le priorità dell'Alleanza. In tale consesso un ruolo fondamentale viene assunto dall' <i>Executive Committee</i> (EC) dell'NCGP fino al 2026.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	PROGETTO DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE "MULHERS NO SUSTENTA" Impegni di spesa nel 2024: nessuno Capitolo 1479 p. g. 1 denominazione fondo extra-bilancio: 14/01	L'obiettivo generale dell'iniziativa è "contribuire alla pace e allo sviluppo sostenibile e inclusivo della Provincia di Manica, promuovendo la partecipazione delle donne nell'economia rurale e il <i>capacity building</i> delle istituzioni locali". Con delibera n. 138, del 14 dicembre 2020 del MAECI, è stata approvata l'iniziativa bilaterale di cooperazione da attuare in Mozambico, di durata triennale, denominata "AS MULHERES NO SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale"; Il 20 luglio 2021 è stata stipulata la Convenzione tra l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) e il MiPAAF da avviarsi nell'ambito dell'iniziativa in oggetto, approvata con Decreto n. 555383 del 25/10/2021 e registrata dalla Corte di Conti il 22/12/2021 al n. 1069. Il primo anticipo è stato accreditato da AICS al MASAF il 30 dicembre 2022 e pertanto le attività del progetto sono state avviate nel 2023 e proseguiranno nel 2025.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA/DIREZIONE GENERALE PER LA PROMOZIONE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE	Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità Impegni di spesa nel 2024: In data 9 dicembre 2024 con decreto n. 646924 è stata impegnata e trasferita, tra l'altro, la somma di euro 906.815,26 presso la Tesoreria Centrale dello Stato sul c/c infruttifero n. 22054 intestato ad ISMEA Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 7253 PG 4 "Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale"	Favorire l'imprenditorialità e il ricambio generazionale in agricoltura La misura è dedicata ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, che intendono subentrare nella conduzione di un'azienda agricola.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA/DIREZIONE GENERALE PER LA PROMOZIONE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE	Valorizzazione dell'imprenditoria femminile Impegni di spesa nel 2024: Non ci sono stati impegni di spesa nell'anno 2024, tuttavia con DM n. 634999 del 02.12.2024 è stato liquidato l'importo di euro 132.478,50, quale IVA a favore del tesoro dello Stato di cui alla fattura trasmessa da Ismea per i corrispettivi già percepiti negli anni 2022 e 2023. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 7723 PG 1 – “Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura”	Sostenere su tutto il territorio nazionale, iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE	Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali Impegni di spesa nel 2024: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	Ai sensi dell'art. 1 comma 9 del DM 21/10/2024 n. 382, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE	Iniziativa “L'Arte per la prevenzione e la ricerca” –giornate di prevenzione. Impegni di spesa nel 2024: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	Il MiC, nell'ambito delle iniziative focalizzate sul servizio alla collettività, all'accessibilità e alla promozione della crescita del benessere, ha rinnovato - in data 22 marzo 2024 - l'Atto d'Intesa della durata triennale, sottoscritto dalla Direzione generale organizzazione, dalla Direzione generale musei con un'Associazione per la diffusione dell'importanza della prevenzione e della ricerca, nonché del patrimonio del valore culturale quale risorsa strategica per lo sviluppo sociale, culturale ed economico. In occasione delle edizioni 2024, 2025 e 2026 dell'evento “The Race for the cure”, la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo, i Musei delle città di Roma, Bari, Bologna, Brescia e Matera, che hanno aderito a tale iniziativa, hanno garantito l'ingresso gratuito a tutti i partecipanti all'evento.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE	Osservatorio per la parità di genere e aggiornamento Piano di uguaglianza di Genere Impegni di spesa nel 2024: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	L'Osservatorio per la parità di genere svolge compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità". Il Ministero, confermando l'attenzione sui temi della difesa dei diritti delle donne, si fa promotore di una campagna volta a rimuovere gli ostacoli che impediscono la parità di genere evidenziando la centralità dell'Osservatorio ministeriale per acquisire ed elaborare dati sull'impiego femminile nei siti culturali, nelle imprese e nelle fondazioni che si occupano della promozione e soprattutto della gestione dell'immenso giacimento italiano di arte, architettura e storia.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE	Contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo Impegni di spesa nel 2024: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	Il MiC ha intrapreso varie iniziative per contrastare la violenza di genere, in collaborazione con altre istituzioni pubbliche, organizzazioni culturali e associazioni. Il C.U.G. del Ministero della cultura con l'apporto del MIUR e della Rete Nazionale dei CUG ha organizzato e promosso nel mese di aprile 2024 il Convegno dal titolo "Il CUG volano di inclusione e di pari opportunità contro ogni tipo di violenza di genere per l'Amministrazione e il Personale", al fine di promuovere i temi dell'inclusione, delle pari opportunità, nonché azioni di prevenzione sulle discriminazioni e le violenze di genere all'interno dell'Amministrazione al servizio del personale. Il 29 ottobre 2024, presso la Biblioteca Angelica di Roma, si è svolto il convegno dal titolo "Lo specchio di Eva. Per una riflessione sulla violenza di genere". La Direzione generale Organizzazione del Ministero della Cultura, in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" ha organizzato l'evento dal titolo "La Cultura del Rispetto" che si è tenuto il 7 novembre 2024. A dicembre 2024 il CUG, in collaborazione con la Direzione generale Organizzazione e con il patrocinio della Rete Nazionale dei CUG, ha organizzato il Convegno "Accessibilità, pari opportunità, partecipazione. Il CUG per il dialogo e l'inclusione sociale" che si inserisce nelle attività inerenti alla Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER LE ATTIVITÀ CULTURALI - DIREZIONE GENERALE CINEMA E AUDIOVISIVO - DIREZIONE GENERALE SPETTACOLO	A) Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nella composizione degli organi interni della DGCA B) Azioni volte a garantire le pari opportunità nelle pratiche di gestione Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Le risorse relative ai citati contributi sono quelle relative al Fondo per lo sviluppo degli investimenti nel Cinema e nell'audiovisivo e quelle relative al Fondo Spettacolo.	Il <i>Consiglio Superiore del Cinema e dell'audiovisivo</i> - organismo che predispone indirizzi e criteri generali relativi alla destinazione delle risorse pubbliche per il sostegno alle attività cinematografiche e audiovisive, nonché l'attività relativa alla consulenza e al supporto nell'elaborazione ed attuazione delle politiche di settore, è composto da 11 esperti di cui 5 donne. In ottemperanza a quanto disposto dalla L.220/2016, l'art 26 c.2 stabilisce che i contributi selettivi siano attribuiti, secondo determinati parametri espressi da una Commissione di esperti. Il D.M. rep. 282 del 23/09/2024 - nel rispetto dell'equilibrio di genere - ha nominato 15 esperti di cui 6 donne. Per quanto riguarda la <i>Direzione generale Cinema e audiovisivo</i> si evidenzia come i decreti attuativi della legge cinema e audiovisivo, legge n. 220/2016, abbiano introdotto, per la prima volta in Italia, degli incentivi alle pari opportunità di genere. In particolare: a) nell'ambito dei Contributi Selettivi per la scrittura, lo sviluppo, la produzione e la distribuzione nazionale di opere cinematografiche e audiovisive, i bandi prevedono, da alcuni anni, l'attribuzione di uno specifico criterio automatico; b) nell'ambito dei Contributi Automatici il D.M. 31/07/2017 prevede che le opere dirette da donne o con maggioranza di autrici donne (soggetto, sceneggiatura, regia e musica) o con almeno il 50% dei capi-reparto di genere femminile, generano punteggi automatici per i produttori e i distributori. c) nell'ambito del Piano Nazionale Cinema e Immagini per la Scuola, realizzato in base all'articolo 27 comma 1 lettera i) della Legge 220/2016 nei Bandi pubblicati nel 2023 per l'anno scolastico 2024 presenti sul sito della DGCA al link https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/promozione/cinema-per-la-scuola/ da anni vengono rappresentate le tematiche di contrasto al bullismo; dispersione scolastica; educazione alla legalità; educazione ambientale; inclusione di studenti in situazione di disabilità e di alunni stranieri; pari opportunità, sensibilizzazione contro la violenza sulle donne e sull'identità di genere. Per quanto riguarda la <i>Direzione generale Spettacolo</i>, si evidenzia come siano in fase di perfezionamento i Decreti attuativi della legge delega n. 106/2022, volti a favorire il ricambio generazionale e a valorizzare il potenziale creativo di nuovi talenti, nonché ad affermare la parità di genere.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE, DELLA RICERCA E DELLE EMERGENZE SANITARIE	“Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione” . Impegni di spesa nel 2024: euro 45.500 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4393/1	Definizione di nuove strategie e modelli per la presa in carico di donne che hanno subito violenza e creazione di un modello territoriale che garantisca la presa in carico delle donne e dei minori nel lungo periodo, basata sulla medicina di precisione. Implementazione del Servizio Sanitario Nazionale e Territoriale indirizzato al contrasto della violenza sulle donne e sui minori. Implementazione dei servizi sanitari e sociali indirizzati alle vittime di violenza.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE, DELLA RICERCA E DELLE EMERGENZE SANITARIE	“Interventi per il miglioramento della qualità dei dati, dell’offerta e dell’appropriatezza delle procedure di esecuzione e della divulgazione delle informazioni sull’interruzione volontaria di gravidanza”. Impegni di spesa nel 2024: euro 30.000 (la richiesta di proroga del progetto ha fatto slittare il pagamento dell’ultima tranche prevista per il 2024 al 2025. Il finanziamento totale è di euro 100.000,00 tra il 2022 e il 2025)	Migliorare la qualità dei dati, l’offerta e l’appropriatezza delle procedure di esecuzione e la divulgazione delle informazioni sull’interruzione volontaria di gravidanza.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE, DELLA RICERCA E DELLE EMERGENZE SANITARIE	“Salute materno-infantile: formazione degli operatori socio-sanitari ed empowerment delle giovani donne (18-24 anni) sui rischi connessi al consumo di alcol in gravidanza”. Impegni di spesa nel 2024: euro 45.500 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4393/1	Promuovere strategie di prevenzione della salute madre bambino attraverso azioni formative e informative sui rischi alcol correlati.

Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2024 in continuità con il 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE, DELLA RICERCA E DELLE EMERGENZE SANITARIE	Sostegno a progetti di ricerca sulla tematica dell'endometriosi Impegni di spesa nel 2024: euro 0 Si precisa, comunque, che risultano essere stati impegnati in conto residui anni precedenti euro 1.338.858,11 Capitolo 3398 p.g. 09	Sostegno a progetti di ricerca sulla tematica dell'endometriosi con l'obiettivo di valutare l'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale nonché analizzarne i meccanismi molecolari e cellulari di patogenesi, fornendo risultati trasferibili in tempi brevi, al fine di fornire informazioni potenzialmente utili ad indirizzare le scelte del Servizio sanitario nazionale, dei pazienti e dei cittadini nelle azioni di prevenzione e cura dell'endometriosi.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO	Giornata nazionale della salute della donna (istituita con Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 giugno 2015 per promuovere l'informazione, la prevenzione e la cura al femminile.) Impegni di spesa nel 2024: euro 23.720,70 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 5510 p.g. 12	In occasione della Giornata Nazionale della Salute della Donna, istituita e promossa su iniziativa del Ministero della Salute e della Fondazione Atene Onlus, il Ministero ha organizzato, presso la Casa del Cinema di Roma, in collaborazione con Associazioni e Società Scientifiche, un incontro interamente dedicato al tema della salute femminile. L'evento, che ha visto l'intervento del Ministro della Salute, è stato trasmesso in diretta streaming sui canali social del Ministero. In occasione della giornata sono state eseguite visite ed esami di screening gratuiti a cura della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT).
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELLA SALUTE UMANA, DELLA SALUTE ANIMALE E DELL'ECOSISTEMA (ONE HEALTH) E DEI RAPPORTI INTERNAZIONALI	Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni Impegni di spesa nel 2024: euro 500.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4405 PG 3	Trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, con l'obiettivo principale di mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità delle operatrici e degli operatori sanitarie/i di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELLA SALUTE UMANA, DELLA SALUTE ANIMALE E DELL'ECOSISTEMA (ONE HEALTH) E DEI RAPPORTI INTERNAZIONALI	Decreto del Ministero della Salute del 31/8/2021 "Disposizioni per l'attuazione dell'articolo 1, commi 456 e 457, della legge 27/12/2019, n. 160, in materia di contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche o che impediscono la pratica naturale dell'allattamento" Impegni di spesa nel 2024: euro 5.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 3049 pg 1	I fondi stanziati sul capitolo di spesa 3049 sono destinati all'erogazione del contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle famiglie che hanno bisogno di un sostegno, sulla base di condizioni patologiche riconosciute. Il fondo viene annualmente ripartito dal Ministero alle Regioni sulla base dei dati sul numero di nati vivi.
MINISTERO DEL TURISMO	DIREZIONE GENERALE PROMOZIONE, INVESTIMENTI E INNOVAZIONE PER IL TURISMO	Quota 20% del Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente e di conto capitale – annualità 2024 Impegni di spesa nel 2024: stanziamenti pari a euro 4 milioni per il FUNT 20% di parte corrente e euro 7.5 milioni per il FUNT 20% di conto capitale Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2025, p.g. 1; capitolo 7115, p.g. 1	Gli obiettivi della programmazione del biennio sono: - il sostegno e la valorizzazione del turismo nelle sue diverse articolazioni, come ad esempio il turismo sportivo, enogastronomico, culturale, religioso, sociale, rurale, montano e marino, fluviale e lacuale, nel rispetto della sostenibilità, migliorando il livello dei servizi erogati anche tramite la promozione digitale nonché valorizzando al contempo l'accessibilità e la fruizione ai disabili; - attività di promozione, volte ad incentivare servizi finalizzati al miglioramento dell'attrattività turistica del territorio nazionale; - rilancio produttivo del settore turistico; - manifestazioni, eventi e programmi, che laddove si ripetano in più anni devono avere una propria organicità e funzionalità nell'anno di riconoscimento del contributo economico. Nell'ambito della valutazione delle proposte progettuali, tra i criteri premiali attribuiti dalla Commissione interna, rientra la "Valorizzazione della parità di genere" in relazione alla presenza di interventi e soggetti attivamente coinvolti per garantire pari opportunità di genere, in linea con il pilastro strategico "Qualità e inclusione" del Piano Strategico del Turismo 2023-2027.

Fonte: dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.5 - Interventi sensibili al genere, ossia che hanno o che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

Nel questionario sulle politiche settoriali (Q2 - scheda C) le amministrazioni hanno indicato gli interventi sensibili al genere attuati nel corso del 2024 ossia quelle attività che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.

Nel 2024 continuano ad essere relativamente poche le iniziative segnalate come sensibili al genere (**Tavola 5.3.5.1 e 5.3.5.2**), confermando una certa difficoltà da parte delle amministrazioni nella loro individuazione. Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione C del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

NUOVE INIZIATIVE AVVIATE NEL 2024

Tra le nuove iniziative avviate nel 2024 si citano:

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Il **Dipartimento per la trasformazione digitale** segnala fra i nuovi interventi il **bando “Polaris”** pubblicato a marzo 2024, che finanzia progetti rivolti alla formazione e all'orientamento di studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado, per favorire la formazione e l'orientamento per una maggiore consapevolezza dell'importanza delle competenze “STEM” e delle opportunità offerte dal mondo scientifico e digitale. Il Dipartimento riferisce che *sono stati selezionati e sostenuti 34 progetti a valere su questo bando. Tali progetti sono stati avviati nel mese di gennaio 2025 ed hanno realizzato le prime azioni formative e di orientamento già nel primo semestre del 2025, tuttavia la maggior parte delle attività progettuali avrà luogo nell'estate e a partire dal mese di settembre, in concomitanza con l'inizio dell'anno scolastico.*

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Il **Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** (Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione) indica le **misure di conciliazione dei tempi di vita** per *rafforzare le misure afferenti alle operazioni di importanza strategica previste dal “Piano nazionale giovani donne e lavoro 2021-2027” e, nello specifico, in relazione all'operazione di importanza strategica “Sostegno al welfare territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita”, “Priorità” 2, “Obiettivo” specifico c), tramite l'attivazione di misure in complementarità.*

MINISTERO DELLA DIFESA

L'Ufficio generale dello Stato maggiore della difesa segnala l'**Elaborazione dell'e-book “Le discipline “STEM” nella Difesa”**⁵⁹². Il 6 febbraio 2024, presso la Scuola Militare Teulíe di Milano, in occasione della prima settimana nazionale delle discipline “STEM” (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è stata organizzata dall'amministrazione un'iniziativa rivolta ai giovani studenti e studentesse dei Licei militari. I temi centrali

⁵⁹² https://www.difesa.it/assets/allegati/52892/libro_stem.2024.05.24.10.57.25.019.pdf.

dell'evento sono stati formazione, parità di genere e impiego delle applicazioni "STEM" nell'ambito della Difesa. A seguito dell'evento è stato elaborato l'e-book "Le discipline STEM nella Difesa", che è stato, successivamente, presentato al "Salone del libro" di Torino l'11 maggio 2024, presso lo spazio dedicato agli eventi dello stand della "Difesa" del Ministero della difesa.

MINISTERO DELLA CULTURA

Il Dipartimento per la valorizzazione delle attività culturali ha segnalato varie iniziative attuate da alcuni uffici periferici del Ministero:

Il Parco archeologico di Pompei ha attuato vari interventi relativi alla valorizzazione del ruolo delle donne nell'antica Pompei:

- a) **produzione editoriale e fornitura del catalogo della mostra essere donna nell'antica Pompei e di un volume della collana i cantieri di Pompei;**
- b) **mostra essere donna nell'antica Pompei servizio di montaggio, smontaggio e noleggio strumenti per la videoproiezione;**
- c) **progetto sogno di volare servizio di realizzazione del progetto laboratoriale drammaturgico e registico "le donne al Parlamento" riscrittura da Aristofane;**
- d) **servizio di realizzazione di riproduzioni di culla e telaio nell'ambito della mostra "essere donna nell'antica Pompei";**
- e) **servizio di progettazione grafica e allestimento della mostra "essere donne a Pompei".**

Per la **Galleria Borghese** vengono segnalati:

- I. **realizzazione di oggetti di rappresentanza⁵⁹³:** *il progetto si propone l'obiettivo di coinvolgere la sartoria che impiega le detenute del carcere femminile della Giudecca e contestualmente di recuperare la stoffa per la tappezzeria acquistata e non utilizzata nell'intervento di sostituzione delle tappezzerie della Pinacoteca.*
 - a. *Il progetto offre l'opportunità alle detenute di vivere attivamente il percorso di rieducazione e di tornare a credere in loro stesse con un positivo reinserimento nella società;*
- II. **servizio di progettazione organizzazione e realizzazione del palinsesto di incontri per la mostra Louise Bourgeois:** *il progetto "Esistere come donna" fa riferimento ad un programma di incontri e riflessioni dedicato all'artista Louise Bourgeois. Questo programma che accompagna la mostra in Galleria Borghese esplora la vita e le opere dell'artista concentrandosi sulla sua esperienza come donna e sul modo in cui questa si riflette sulla sua arte.*

Per i **Musei nazionali di Siena** hanno indicato i seguenti interventi:

1. **"Lux Feminae - Danzare il femminile" nelle sale della Pinacoteca Nazionale di Siena:** *"LUX FEMINAE" è una rassegna di eventi di danza contemporanea organizzata dai Musei Nazionali di Siena che si è focalizzata sull'interazione tra danza, storia dell'arte e spazi museali, con lo scopo di esplorare temi femminili ed in particolare di sensibilizzare alla riflessione sul tema degli stereotipi di genere;*

⁵⁹³ Tale progetto indicato dall'amministrazione fra gli interventi sensibili al genere potrebbe essere soggetto a una nuova valutazione in quanto presenta caratteristiche di un'azione diretta a ridurre le disuguaglianze di genere.

2. **“Protagoniste”**: si tratta di un’attività svolta in occasione della ricorrenza dell’8 marzo consistente in una visita guidata ai dipinti della Pinacoteca nazionale di Siena raffiguranti la donna nei diversi ruoli nel corso del tempo.
3. **“Be different”**: iniziativa rivolta ad una classe di una scuola secondaria di primo grado di Sovicille (SI) attuata attraverso una visita guidata ai dipinti della Pinacoteca nazionale di Siena raffiguranti la donna nei diversi ruoli nel corso del tempo e un laboratorio creativo sempre con il tema della figura femminile.

Il Dipartimento per la valorizzazione delle attività culturali (Direzione generale musei) ha segnalato i seguenti eventi:

- a) **i Prati di Kore**:⁵⁹⁴ si tratta di una mostra con opere inedite del Museo archeologico nazionale di Vibo Valentia e recenti scoperte archeologiche, accompagnata da conferenze e *workshop* sul coraggio femminile nel passato e nel presente. L’evento, frutto di una collaborazione culturale regionale, esplora il ruolo centrale delle donne nella mitologia e nella società greca antica. La mostra è stata inaugurata il 28 febbraio 2024 e visitabile fino al 28 febbraio 2025.
- b) **visita guidata al Vittoriano e Palazzo Venezia “Quattro donne formidabili”**: La visita guidata al Vittoriano e Palazzo Venezia riguarda la *storia di quattro protagoniste delle vicende risorgimentali: Giuditta Sidoli Bellerio, Anita Garibaldi, Colomba Antonietti, Jessie White Mario. Le loro imprese e la loro devozione alla causa italiana sono messe in luce da foto, opere pittoriche e memorie personali custodite all’interno del museo*⁵⁹⁵.
- c) **progetto “#nonRompeteci” contro la violenza di genere con laboratori, incontri e una mostra fotografica presentati il 21 dicembre al Museo nazionale archeologico della Sibaritide**⁵⁹⁶. Durante la giornata c’è stata un’asta di cassette vintage decorate da studenti d’arte, il cui ricavato è stato devoluto al Centro antiviolenza Fabiana.
- d) **giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne (Conferenza Villa Adriana e Villa D’Este)**: Il 25 novembre l’Istituto Villa Adriana e Villa d’Este ha ospitato a Tivoli un incontro e una tavola rotonda per la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, coinvolgendo studenti e comunità. La giornata ha incluso testimonianze, interventi di esperti e uno spettacolo teatrale, promuovendo consapevolezza e prevenzione⁵⁹⁷.
- e) **ingresso gratuito per le donne nei luoghi della cultura statali nella giornata dell’8 marzo**⁵⁹⁸.

MINISTERO DELLA SALUTE

La Direzione generale della prevenzione sanitaria ha indicato il **decreto del Ministro della salute del 18 maggio 2021, che definisce i requisiti per accedere ai “Test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce”**. Viene segnalato che i *test genomici rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l’utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano*

⁵⁹⁴ <https://cultura.gov.it/evento/i-prati-di-kore-storie-di-antiche-donne-vibonesi>

⁵⁹⁵ <https://vive.cultura.gov.it/it/mostre-ed-eventi/vittoriano-quattro-donne-formidabili>.

⁵⁹⁶ <https://parcosibari.it/?p=3170>.

⁵⁹⁷ <https://villae.cultura.gov.it/2024/11/08/giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne>.

⁵⁹⁸ <https://cultura.gov.it/agevolazioni>.

l'informazione fornita dagli altri indicatori clinici-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso l'opzione terapeutica migliore nello specifico caso concreto (medicina personalizzata).

Tavola 5.3.5.1 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Bando "Polaris" Impegni di spesa nel 2024 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Fondo complementare PNRR	I bando «Polaris», pubblicato a marzo 2024, ha l'obiettivo di sostenere progetti rivolti alla formazione e all'orientamento di studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado, nell'ottica di sostenere un accrescimento delle conoscenze e competenze STEM per favorire un approccio costruttivo, aperto e consapevole nella scelta dei percorsi formativi e professionali futuri e quindi per supportare studenti e studentesse nella fase di transizione fra i diversi cicli di studi.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Misure di conciliazione dei tempi di vita Impegni di spesa nel 2024: euro 260.000.000 sul capitolo n. 1214 "Fondo per le Politiche Attive del Lavoro" del bilancio del Ministero del lavoro e Politiche Sociali - Missione 26 "Politiche per il lavoro", per l'anno finanziario 2025 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 1214	Rafforzare le misure afferenti alle operazioni di importanza strategica previste dal PN Giovani Donne e Lavoro 2021-2027 e, nello specifico, in relazione all'operazione di importanza strategica "Sostegno al welfare territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita", Priorità 2, Obiettivo specifico c), tramite l'attivazione di misure in complementarità
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Elaborazione e-book "Le discipline STEM nella Difesa" Impegni di spesa nel 2024 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Nessun onere sostenuto dal CRA SMD	Le discipline STEM nella Difesa", il 6 febbraio 2024, presso la Scuola Militare Teulíe di Milano, in occasione della prima settimana nazionale (4 – 11 febbraio 2024) delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). A seguito dell'evento è stato elaborato l'e-book "Le discipline STEM nella Difesa", edito da Informazioni della Difesa, che è stato, successivamente, presentato al Salone del Libro di Torino, presso lo spazio espositivo del Ministero della Difesa l'11 maggio 2024.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	DM 18 maggio 2021 "test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce" Impegni di spesa nel 2024: euro 20.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2301/1	I test genomici, rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l'utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano l'informazione fornita dagli altri indicatori clinici-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso l'opzione terapeutica migliore nello specifico caso concreto (medicina personalizzata).

Tavola 5.3.5.1.a) Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 classificati in bilancio come "sensibili" al genere (Uffici periferici).

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA CULTURA Parco Archeologico di Pompei	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	PRODUZIONE EDITORIALE E FORNITURA DEL CATALOGO DELLA MOSTRA ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI E DI UN VOLUME DELLA COLLANA I CANTIERI DI POMPEI Impegni di spesa nel 2024: 377/2024 euro 41.392 Capitolo 1.2.1.085	PRODUZIONE EDITORIALE E FORNITURA DEL CATALOGO DELLA MOSTRA ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI E DI UN VOLUME DELLA COLLANA I CANTIERI DI POMPEI
MINISTERO DELLA CULTURA Parco Archeologico di Pompei	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	MOSTRA ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI SERVIZIO DI MONTAGGIO, SMONTAGGIO E NOLEGGIO STRUMENTI PER LA VIDEOPROIEZIONE Impegni di spesa nel 2024: Imp. 352/2024 di euro 119.560 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1.2.1.085	MOSTRA ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI SERVIZIO DI MONTAGGIO, SMONTAGGIO E NOLEGGIO STRUMENTI PER LA VIDEOPROIEZIONE
MINISTERO DELLA CULTURA Parco Archeologico di Pompei	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	PROGETTO SOGNO DI VOLARE SERVIZIO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO LABORATORIALE DRAMMATURGICO E REGISTICO "LE DONNE AL PARLAMENTO" RISCrittura DA ARISTOFANE Impegni di spesa nel 2024: Imp. 309/2024 di euro 159.500 Capitolo: 1.2.1.085	PROGETTO SOGNO DI VOLARE SERVIZIO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO LABORATORIALE DRAMMATURGICO E REGISTICO "LE DONNE AL PARLAMENTO" RISCrittura DA ARISTOFANE
MINISTERO DELLA CULTURA Parco Archeologico di Pompei	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	SERVIZIO DI REALIZZAZIONE DI RIPRODUZIONI DI CULLA E TELAIO NELL'AMBITO DELLA MOSTRA "ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI" Impegni di spesa nel 2024: Imp. 296/2024 di euro 9.490,40 Capitolo/: 1.2.1.085	SERVIZIO DI REALIZZAZIONE DI RIPRODUZIONI DI CULLA E TELAIO NELL'AMBITO DELLA MOSTRA "ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI"
MINISTERO DELLA CULTURA Parco Archeologico di Pompei	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	SERVIZIO DI REALIZZAZIONE DEI CONTENUTI MULTIMEDIALI NELL'AMBITO DELLA MOSTRA "ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI" Impegni di spesa nel 2024: Imp. 273/2024 di euro 54.900 Capitolo/: 1.2.1.085	SERVIZIO DI REALIZZAZIONE DEI CONTENUTI MULTIMEDIALI NELL'AMBITO DELLA MOSTRA "ESSERE DONNA NELL'ANTICA POMPEI"
MINISTERO DELLA CULTURA Parco Archeologico di Pompei	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	SERVIZIO DI PROGETTAZIONE GRAFICA E ALLESTIMENTO DELLA MOSTRA "ESSERE DONNE A POMPEI" Impegni di spesa nel 2024: Imp. 206/2024 di euro 54.900 Capitolo/: 1.2.1.085	SERVIZIO DI PROGETTAZIONE GRAFICA E ALLESTIMENTO DELLA MOSTRA "ESSERE DONNE A POMPEI"

Segue) Tavola 5.3.5.1.a) Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 classificati in bilancio come "sensibili" al genere (Uffici periferici).

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA CULTURA Galleria Borghese	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	REALIZZAZIONE DI OGGETTI DI RAPPRESENTANZA Impegni di spesa nel 2024: n. 675 di euro 3.763,70 Capitolo: 1.2.1.060	il progetto si propone l'obiettivo di coinvolgere la sartoria che impiega le detenute del carcere femminile della Giudecca e contestualmente di recuperare la stoffa per la tappezzeria acquistata e non utilizzata nell'intervento di sostituzione delle tappezzerie della Pinacoteca. Il progetto offre l'opportunità alle detenute di vivere attivamente il percorso di rieducazione e di tornare a credere in loro stesse con un positivo reinserimento nella società.
MINISTERO DELLA CULTURA Galleria Borghese	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	SERVIZIO DI PROGETTAZIONE ORGANIZZAZIONE E REALIZZAZIONE DEL PALINSESTO DI INCONTRI PER LA MOSTRA LOUISE BOURGEOIS - REP 150 DEL 10.07.2024 Impegni di spesa nel 2024: euro 48.434,00 imp. 298/2024 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1.2.1.270	Il progetto "Esistere come donna" fa riferimento ad un programma di incontri e riflessioni dedicato all'artista Louise Bourgeois. Questo programma che accompagna la mostra in Galleria Borghese esplora la vita e le opere dell'artista concentrandosi sulla sua esperienza come donna e sul modo in cui questa si riflette sulla sua arte.
MINISTERO DELLA CULTURA Musei nazionali di Siena	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	Lux Feminae - Danzare il femminile nelle sale della Pinacoteca Nazionale di Siena Impegni di spesa nel 2024: euro 105.691,15 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitoli del bilancio 2024 dei Musei Nazionali di Siena	"LUX FEMINAE" è una rassegna di eventi di danza contemporanea organizzata dai Musei Nazionali di Siena che si è focalizzata sull'interazione tra danza, storia dell'arte e spazi museali, con lo scopo di esplorare temi femminili ed in particolare di sensibilizzare alla riflessione sul tema degli stereotipi di genere.
MINISTERO DELLA CULTURA Musei nazionali di Siena	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	Protagoniste Impegni di spesa nel 2024: nessuno Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: //	Attività svolta in collaborazione con Coopculture in occasione della ricorrenza dell'8 marzo consistente in una visita guidata ai dipinti della Pinacoteca nazionale di Siena raffiguranti la donna nei diversi ruoli nel corso del tempo
MINISTERO DELLA CULTURA Musei nazionali di Siena	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	Be different Impegni di spesa nel 2024: Nessuno Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: //	Iniziativa indirizzata ad una classe di una scuola secondaria di primo grado di Sovicille (SI) e realizzata insieme alla Cooperativa Arancia BLU, all'interno del progetto Community HUB della Fondazione Monte dei Paschi di Siena, consistente in alcuni interventi tra cui una visita guidata ai dipinti della Pinacoteca nazionale di Siena raffiguranti la donna nei diversi ruoli nel corso del tempo e un laboratorio creativo sempre con il tema della figura femminile.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	I PRATI DI KORE Quattro donne formidabili #nonRompeteci Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (Conferenza Villa Adriana e Villa D'Este) 8 marzo, MIC: "Ingresso gratuito per le donne nei luoghi della cultura statali" Impegni di spesa nel 2024: nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: nessuno	Storie di antiche donne "vibonesi" (Mostra alla DRM Calabria) https://cultura.gov.it/evento/i-prati-di-kore-storie-di-antiche-donne-vibonesi "I Prati di Kore" è una mostra con opere inedite del Museo archeologico nazionale di Vibo Valentia e recenti scoperte archeologiche, accompagnata da conferenze e workshop sul coraggio femminile nel passato e nel presente. L'evento, frutto di una collaborazione culturale regionale, esplora il ruolo centrale delle donne nella mitologia e nella società greca antica. Visita guidata al Vittoriano e Palazzo Venezia. https://vive.cultura.gov.it/it/mostre-ed-eventi/quattro-donne-formidabili Visita guidata con laboratorio per famiglie che racconta quattro donne risorgimentali e crea ritratti di figure femminili contemporanee. Serie di azioni concrete per contrastare la violenza di genere (Parco archeologico di Sibari) https://parcosibari.it/?p=3170 Il Parco archeologico di Sibari lancia #nonRompeteci, un progetto contro la violenza di genere con laboratori, incontri e una mostra fotografica, presentati il 21 dicembre al Museo Nazionale Archeologico della Sibartide. Durante la giornata c'è stata un'asta di cassette vintage decorate da studenti d'arte, il cui ricavato è stato devoluto al Centro anti violenza Fabiana. https://villae.cultura.gov.it/2024/11/08/giornata-internazionale-per-l-eliminazione-della-violenza-contro-le-donne/ Il 25 novembre l'Istituto Villa Adriana e Villa d'Este ha ospitato a Tivoli un incontro e una tavola rotonda per la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, coinvolgendo studenti e comunità. https://cultura.gov.it/comunicato/25986#:~:text=Vener%C3%A9%20marzo%202024%2C%20su,della%20cultura%20statali%20sar%C3%A0%20gratuito.

INIZIATIVE PROMOSSE NEL 2024 IN CONTINUITÀ CON GLI ANNI PRECEDENTI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Il maggior numero di misure ritenute sensibili al genere è stato indicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri. In particolare, il **Dipartimento per le politiche della famiglia** ha riportato alcune iniziative già attuate nel 2023 finalizzate a tutelare e sostenere l'infanzia, i minori e gli adolescenti. Tra queste rientrano i progetti sperimentali per la prevenzione e il contrasto della violenza, dell'abuso e dello sfruttamento sessuale sui minori. A esse si affianca il finanziamento delle attività dell'Istituto degli Innocenti attraverso il "Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza". Le famiglie adottive sono invece destinatarie di rimborsi per le spese sostenute nelle adozioni internazionali concluse nel 2022 e di contributi per le procedure più delicate. I minori sono ancora i beneficiari delle attività condotte in applicazione della Convenzione dell'Aja del 1993, inclusi i programmi del Servizio sociale internazionale. La protezione immediata dei minori in Italia è poi ulteriormente promossa dal servizio "114 Emergenza infanzia", gestito da "Telefono Azzurro", e dalla campagna istituzionale contro il *cyberbullismo* — ora estesa anche al bullismo — diffusa su RAI e social media.

In dettaglio:

a) "Avviso pubblico del 18 novembre 2019 per il finanziamento di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale":

l'avviso si riferisce all'attuazione di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di violenza e maltrattamento, diretti a rafforzare le capacità d'intervento degli attori pubblici e del privato sociale per dare supporto alle vittime minori e alle loro famiglie. In particolare, i progetti, dal carattere sperimentale, potranno comprendere vari ambiti quali quelli della prevenzione e del contrasto del fenomeno della violenza tra pari, e dell'abuso e dello sfruttamento sessuale a danno dei minori, compiuto anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie;

b) "Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza":

l'intervento prevede delle *somme da destinare all'Istituto degli Innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito della Convenzione del 26 marzo 2024 (legge 27 dicembre 2017, n. 205).*

Il Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza fornisce ai decisori politici, alle diverse amministrazioni, agli operatori e, ai cittadini, un ampio quadro informativo – legislativo, statistico, sociale, educativo delle persone di minore età e dei loro diritti, nel contesto di riferimento della Convenzione ONU del 1989;

c) "Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborsi alle famiglie adottive)":

Si tratta dell'*erogazione di rimborsi alle famiglie adottive italiane per le spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse nell'anno 2022 e del contributo per procedure adottive pendenti di particolare criticità, regolamentati, rispettivamente, dai decreti della Ministra per la famiglia, la natalità e le parti opportunità dell'8 agosto 2023 e del 29 aprile 2024.*

d) "Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29 maggio 1993 per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale e spese in tema di adozione di minori stranieri": tale strumento, su cui si basano le procedure per l'adozione internazionale, rappresenta una garanzia per i diritti dei bambini e per sconfiggere qualsiasi traffico di minori che possa instaurarsi a scopo di adozione.

e) “Numero verde di pubblica utilità 114 Emergenza infanzia”.

Il numero verde “114” è un servizio di utilità sociale per segnalare una situazione di pericolo, di emergenza e di disagio psico-fisico in cui sono coinvolti soggetti minori.

L'attività è svolta dalla Fondazione “SOS Il Telefono Azzurro Onlus” in base a Convenzioni sottoscritte con il Dipartimento.

f) “Quinta edizione della campagna istituzionale sul tema del cyberbullismo ai sensi della legge n. 71 del 2017”: si tratta di una campagna di sensibilizzazione contro il fenomeno del *cyberbullismo* avviata nel 2023, destinata sia alla diffusione gratuita sulle reti radiotelevisive della RAI (per il tramite del Dipartimento per l'informazione e l'editoria) sia alla pubblicazione sulle principali piattaforme sociali nel corso del 2025.

Viene segnalato inoltre che nel 2024⁵⁹⁹ la campagna istituzionale è stata estesa anche al contrasto del fenomeno del bullismo.

Il Dipartimento per la trasformazione digitale ha indicato i seguenti interventi:

A. “Reti ultraveloci – Banda ultra-larga e 5G” viene specificato che l'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e comprende cinque progetti di connessione più rapida:

1. *“Italia a 1 Giga”, che fornirà connettività a 1 Gigabit/s in download e 200 Mbit/s in upload nelle aree di fallimento del mercato di accesso di nuova generazione (NGA) grigia e nera. Tali aree saranno definite dopo il completamento di un esercizio di mappatura;*
2. *“Italia 5G”, che dovrà fornire connessioni 5G nelle aree a fallimento di mercato, ovvero aree in cui non sono state realizzate reti mobili, oppure sono disponibili solo reti 3G e non sono previste reti mobili 4G e/o 5G nel prossimo futuro o c'è un fallimento del mercato dimostrato;*
3. *“Scuole connesse”, che dotano gli edifici scolastici di connettività a banda larga 1 Gigabit/s;*
4. *“Strutture sanitarie connesse”, che forniscono connettività a banda larga 1 Gigabit/s alle strutture sanitarie pubbliche;*
5. *“Isole minori connesse”, che forniranno connettività a banda ultra-larga alle isole minori selezionate prive di collegamenti in fibra con il continente.*

B. “Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali”. Tale gruppo di lavoro della Coalizione azionale per le competenze digitali si prefigge come obiettivo la definizione delle azioni di sistema organiche e concrete volte a contrastare il problema del divario di genere nelle discipline *STEM*, partendo da quelle *ICT*. Fanno parte del gruppo enti pubblici, Università, associazioni, enti privati (profit/no profit) ed esperti che condividono le proprie esperienze con l'obiettivo di elaborare riflessioni e suggerimenti per la creazione di sinergie e per la promozione di iniziative di rete a sostegno della partecipazione femminile nei processi di trasformazione digitale.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

⁵⁹⁹ A seguito della modifica della sopravvenuta novella legislativa dell'articolo 3, comma 5, della l. n. 71 del 2017, disposta dall'art. 1, comma 1, lett. a), punto 4, della legge n. 70 del 2024 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2024-05-17;70>

Il **Dipartimento del tesoro** (Direzione rapporti finanziari internazionali) segnala due interventi relativi agli **oneri da partecipazione a Banche, fondi e Organizzazioni internazionali**: l'obiettivo è la cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista. Inoltre, il Dipartimento indica un ulteriore intervento relativo agli **oneri derivanti dalla partecipazione dell'Italia all'International Finance Facility for Immunization (IFFIm)** che costituisce lo strumento finanziario a supporto dell'attività della "GAVI Alliance", che finanzia programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito.

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

La **Direzione generale per gli incentivi alle imprese** in continuità con il 2024 ha valutato sensibili al genere due interventi volti alla promozione dell'autoimprenditorialità anche femminile: "**ON – Oltre NITO**", che finanzia progetti di investimento da parte di imprese a prevalente partecipazione giovanile o femminile e "**Smart&Start Italia**" (decreto del Ministro dello sviluppo economico del 24 settembre 2014) che sostiene la nascita e la crescita delle *start-up* innovative.

In dettaglio:

a) "ON – Oltre NITO":

l'intervento riguarda il finanziamento per le imprese a prevalente partecipazione giovanile o femminile con progetti di investimento che prevedono la realizzazione di nuove iniziative o di ampliare, diversificare, trasformare attività esistenti nei settori nel settore per la produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli; nel settore dei servizi alle imprese e alle persone, nel settore del commercio e del turismo. Il Dipartimento segnala che i progetti ammissibili fanno parte di due categorie:

- I. *nuovi progetti o sviluppo: progetti presentati dai team imprenditoriali o società o costituite da non più di 36 mesi e per progetti fino ad 1,5 milioni di euro (CAPO II della normativa);*
- II. *consolidamento: rivolto a società costituite da 36 a 60 mesi e per progetti fino ad 3 milioni di euro (CAPO III della normativa).*

b) Il decreto del Ministro dello sviluppo economico del 24 settembre 2014 "**Smart&Start Italia**" e successive modificazioni:

l'intervento sostiene la nascita e la crescita delle **start-up innovative** in tutto il territorio nazionale e *finanzia piani di impresa che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche: a) significativo contenuto tecnologico e innovativo; b) sviluppo di prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia digitale, dell'intelligenza artificiale, della Blockchain e dell'Internet of Things; c) valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.* Inoltre, per favorire la nascita e la crescita delle *start-up* innovative ad alto contenuto tecnologico a fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie alcune agevolazioni.

È utile evidenziare che con il decreto ministeriale del 23 gennaio 2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1 e comma 2 del "Trattato tra la Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata", cosiddetto "Trattato del Quirinale"⁶⁰⁰ sono state integrate alcune misure di incentivi per *startup* "Smart & Start Italia" per una collaborazione tra imprese innovative dei due Paesi che permette alle *startup* italiane di usufruire di agevolazioni per progetti d'innovazione comuni con imprese francesi, orientati allo sviluppo e all'introduzione sul mercato di prodotti, soluzioni o applicazioni operative.

⁶⁰⁰ Decreto ministeriale 23 gennaio 2025 – Attivazione della misura "Smart & Start Italia" nell'ambito del Trattato del Quirinale

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Il Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie (Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà) indica i seguenti interventi:

- a) **“Il Fondo per le non autosufficienze”**: il fondo ha l’obiettivo di favorire la permanenza a domicilio delle persone anziane non autosufficienti e ridurre i costi di assistenza sociosanitaria.
Il Dipartimento riferisce che la *spesa sociale viene finanziata senza effettuare una distinzione di genere, essendo il discrimen improntato all’essere o meno persone autosufficienti; ciò nonostante, la misura produce effetti indiretti sulle disuguaglianze di genere*. Inoltre, viene indicato il **“Fondo per l’assistenza alle persone con disabilità grave”**⁶⁰¹, cosiddetta **legge “Dopo di noi”** (Legge n. 12 del 20216), volto a finanziare servizi per le persone disabili, che non hanno il sostegno familiare soprattutto in termini di soluzioni alloggiative (cd. case-famiglia). Il Dipartimento segnala che la misura produce effetti indiretti di eguaglianza sociale e di genere.
- b) **“Progetti attivati in relazione alla manifestazione di interesse per la presentazione di iniziative dedicate all’inclusione dei cittadini di Paesi terzi nelle aree urbane a maggiore vulnerabilità sociale rivolta a partire dal 2019 alle città metropolitane, alle città capoluogo di Regione e alle città italiane capoluogo di Provincia prime per incidenza di cittadini stranieri residenti”**. Si tratta di un intervento diretto a favorire l’inclusione sociale e lavorativa delle donne migranti, in particolare di quelle che arrivano per ricongiungersi con la famiglia. L’obiettivo dei progetti è quello di promuovere l’inclusione attraverso l’apprendimento della lingua italiana e l’educazione alla cittadinanza attraverso un percorso di orientamento che permetta loro di raggiungere un buon livello di autonomia e integrazione socio-economica.

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

La Direzione generale detenuti e trattamento ha indicato i seguenti interventi:

- a) **attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell’amministrazione penitenziaria**: sono proseguiti i progetti di occupazione dei detenuti impegnati in attività lavorativa retribuita per favorire lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture;
 - b) **attività trattamentali negli Istituti penitenziari**: sono continuate le iniziative che prevedono la partecipazione dei detenuti e delle detenute alle attività culturali, ricreative e sportive, attività dirette a promuovere un cambiamento del loro stile di vita.
 - c) **incremento occupazione della popolazione detenuta legge n.178 del 2020**: l’intervento è diretto alla promozione di nuove attività, produzioni industriali, artigianali ed agricole in gestione diretta. A tal proposito l’amministrazione riferisce che l’intervento s’inserisce nell’ambito del rilancio dell’attività formativa rivolta ai detenuti e delle detenute per incentivarne il reinserimento.
- Il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità** segnala le attività in **attuazione dei provvedimenti penali dell’Autorità giudiziaria specificando che** consistono nel: *trattamento, accoglienza, accompagnamento, assistenza socio-educativa, mantenimento minori e giovani adulti; organizzazione e attuazione di interventi e progetti trattamentali con il coinvolgimento del territorio; diffusione della cultura della legalità per la riduzione della recidiva; controllo sui servizi erogati dalle comunità in coordinamento con le Procure minorili; implementazione delle misure alternative e della messa alla prova attraverso la stipula di protocolli con enti territoriali, elaborazione di progetti di pubblica utilità e supporto all’ampliamento delle offerte formative e lavorative; controlli sull’esecuzione delle misure alternative alla detenzione anche attraverso l’impiego della Polizia penitenziaria; Individuazione di buone pratiche di Restorative Justice e per la tutela vittime del reato.*

⁶⁰¹<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/il-ministro-calderone-firma-il-riparto-del-fondo-dopo-di-noi>

MINISTERO DELLA DIFESA

L'Arma dei Carabinieri indica **l'approvvigionamento di capi uniformologici** ad uso esclusivo del personale femminile e gli **interventi infrastrutturali** relativi alla **ristrutturazione dei servizi igienici e alla rifunzionalizzazione delle camerate**.

MINISTERO DELLA CULTURA

Il Dipartimento per l'amministrazione generale indica le iniziative per la promozione delle **forme di lavoro a distanza** per rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

MINISTERO DELLA SALUTE

Il Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio segnala il **progetto per la realizzazione di iniziative congiunte di informazione e comunicazione sulla prevenzione dell'infertilità**: è stato stipulato un accordo fra il Ministero della salute e l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia per la realizzazione di campagne informative sulla prevenzione dell'infertilità e la protezione della fertilità che forniscano informazioni sui fattori di rischi e sugli strumenti necessari per adottare scelte consapevoli e responsabili in tale ambito.

Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Reti ultraveloci – Banda ultra-larga e 5G Impegni di spesa nel 2024: non applicabile in quanto le risorse sono gestite attraverso la contabilità speciale del PNRR n. 6288 intestata al Dipartimento per la trasformazione digitale. Si fa presente che per la misura sono state attivate risorse pari a 6.706.500.000 euro attraverso la Convenzione sottoscritta il 23/12/2021 con INVITALIA e con INFRADEL, a cui è seguito un atto integrativo, ai fini dell'attuazione del Piano operativo delle attività del Sub-investimento 3.5: "Collegamento Isole Minori", sottoscritto in data 12/04/2023. Nel corso del 2024 la misura è stata oggetto di riprogrammazione del PNRR, approvata con Decisione del Consiglio ECOFIN dell'8 dicembre 2023. In particolare, rispetto alla dotazione finanziaria iniziale, sono state ridotte le dotazioni per le misure connesse alla misura M1C2.3: Italia 1 Giga" (-344.062.429,00 euro); Italia 5G" (-904.239.523,00 euro); Sanità connessa" (-166.335.653,75 euro). A seguito di tale rimodulazione le risorse complessive attivate per le misure in argomento risultano pari ad euro 5.291.862.394,25. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: PNRR	L'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e interessa cinque progetti di connessione più rapida: 1. "Italia a 1 Giga", che fornirà connettività a 1 Gigabit/s in download e 200 Mbit/s in upload nelle aree di fallimento del mercato di accesso di nuova generazione (NGA) grigia e nera. Tali aree saranno definite dopo il completamento di un esercizio di mappatura; 2. "Italia 5G", che dovrà fornire connessioni 5G nelle aree a fallimento di mercato, ovvero aree in cui non sono state realizzate reti mobili, oppure sono disponibili solo reti 3G e non sono previste reti mobili 4G e/o 5G nel prossimo futuro o c'è un fallimento del mercato dimostrato; 3. "Scuole connesse", che dotano gli edifici scolastici di connettività a banda larga 1 Gigabit/s; 4. "Strutture sanitarie connesse", che forniscono connettività a banda larga 1 Gigabit/s alle strutture sanitarie pubbliche; 5. "Isole minori connesse", che forniranno connettività a banda ultra-larga alle isole minori selezionate prive di collegamenti in fibra con il continente.
DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali. Impegni di spesa nel 2024: N.D. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.	Obiettivo del gruppo di lavoro della Coalizione Nazionale per le competenze digitali è definire azioni di sistema organiche e concrete volte a contrastare il problema del divario di genere nelle discipline STEM, partendo da quelle ICT.
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso pubblico del 18 novembre 2019 per il finanziamento di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale Impegni di spesa nel 2024: euro 296.301,82 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 519/PG 20 Cap. MEF 2102	L'avviso promuove l'attuazione di progettuali per la protezione e il sostegno di minori vittime di violenza e maltrattamento, volti a potenziare le capacità d'intervento degli attori pubblici e del privato sociale per fornire adeguate risposte alle situazioni di disagio e fragilità in cui vertono le vittime minori e le loro famiglie. In particolare, i progetti, dal carattere sperimentale, potranno riferirsi a diversi temi, quali la prevenzione ed il contrasto del fenomeno della violenza tra pari, dell'abuso e dello sfruttamento sessuale a danno dei minori, perpetrato anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie e/o generato in contesti familiari complessi in cui, ad esempio, il minore è già vittima di violenza assistita.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza Impegni di spesa nel 2024: euro 2.750.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 530/PG 1 Cap. MEF 2147	Somme da destinare all'Istituto degli Innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito della convenzione firmata digitalmente in data 26 marzo 2024, per l'attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, come modificato dall'art. 1, comma 195, della legge 30 dicembre 2023, n. 213. Il Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza riflette la necessità di offrire ai decisori politici, alle diverse amministrazioni, agli operatori e, naturalmente, alle opinioni pubbliche, il più ampio quadro informativo – legislativo, statistico, sociale, educativo – utile alla conoscenza approfondita e alla diffusione, anche attraverso modalità accessibili a tutti i bambini e le bambine e i ragazzi e ragazze, delle plurime dimensioni che attengono alle persone di minore età e ai loro diritti, nel contesto di riferimento offerto dalla Convenzione ONU del 1989.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborsi alle famiglie adottive) Impegni di spesa nel 2024: euro 2.308.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 538/PG 1 Cap. MEF 2134 Impegni di spesa nel 2024: euro 1.052.962,50 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 538/PG 30 Cap. MEF 2134	Erogazione di rimborsi alle famiglie adottive italiane per le spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse nell'anno 2022 e del contributo per procedure adottive pendenti di particolare criticità, regolamentati, rispettivamente, dai decreti della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità dell'8 agosto 2023 e del 29 aprile 2024.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29 maggio 1993 per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale. Spese in tema di adozione di minori stranieri. Impegni di spesa nel 2024: euro 202.254,94 Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 518/PG 1 Cap. MEF 2134	L'intervento è volto al finanziamento delle seguenti attività: - euro 25.000,00 nell'ambito della convenzione sottoscritta con il Servizio Sociale Internazionale (S.S.I.) il 21 dicembre 2022 per gli anni 2023/2024 relative all'adesione a un programma di attività che lo stesso S.S.I. mette a disposizione delle Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza di minori; - euro 157.515,11 per l'erogazione del contributo economico agli Enti autorizzati in Federazione Russa di cui al decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità dell'8 settembre 2023; - euro 19.739,83 per il rimborso spese sostenute dall'Ente autorizzato Ai.Bi. in Repubblica Democratica del Congo all'epoca del blocco delle adozioni internazionali.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Numero verde di pubblica utilità "114 Emergenza infanzia" Impegni di spesa nel 2024: euro 511.368,73, così impegnati: - euro 9.455,00 sul Cap. PCM 533/PG 1 - cap. MEF 2102 - euro 499.992,36 Cap. PCM 533/PG 1 - cap. MEF 2102 - euro 1.921,37 Cap. PCM 533/PG 20 - cap. MEF 2102	Il numero verde "114" è un servizio di utilità sociale promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico. L'attività è gestita dalla Fondazione "SOS Il Telefono Azzurro Onlus" in forza di Convenzioni sottoscritte con il Dipartimento. Nel 2024 sono stati spesi complessivi euro 511.368,73, di cui: - euro 9.455,00 per il pagamento in favore di Telecom S.p.A. del traffico telefonico per l'utenza del numero di emergenza infanzia 114; - euro 499.992,36 relativi all'annualità 2024, per la Convenzione stipulata in data 26 luglio 2022 tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e la Fondazione "SOS Il Telefono Azzurro Onlus" inerente alla gestione del numero di pubblica emergenza 114; - euro 1.921,37 riferiti alla reiscrizione in bilancio per l'erogazione dell'integrazione al saldo del contributo spettante per l'ottavo e nono quadrimestre di attività riferiti alla precedente Convenzione stipulata con la Fondazione "SOS Il Telefono Azzurro Onlus" in data 28 giugno 2019 ed inerente al "servizio pubblico di emergenza 114.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Quinta edizione della campagna istituzionale sul tema del cyberbullismo ai sensi della legge n. 71 del 2017 Impegni di spesa nel 2024: euro 48.498,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. PCM 539/PG 1 Cap. MEF 2102	Elaborazione della creatività della V campagna istituzionale informativa di sensibilizzazione contro il fenomeno del <i>cyberbullismo</i> avviata nel 2023, destinata sia alla diffusione gratuita sulle reti radiotelevisive della RAI (per il tramite del Dipartimento per l'informazione e l'editoria), sia alla pubblicazione sulle principali piattaforme <i>social</i> nel corso del 2025. A seguito della modifica della sopravvenuta novella legislativa dell'articolo 3, comma 5, della l. n. 71 del 2017, disposta dall'art. 1, comma 1, lett. a), punto 4, della l. n. 70 del 2024 la campagna istituzionale ha visto allargare il proprio campo di azione anche al contrasto del fenomeno del bullismo.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali Impegni di spesa nel 2024: euro 54.682.196,34 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 7179 pg.01	Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali Impegni di spesa nel 2024: euro 311.310.067,89 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 7175 pg.01	Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE IV /DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri derivanti dalla partecipazione dell'Italia all'International Finance Facility for Immunization (IFFIm) Impegni di spesa nel 2024: euro 27.500.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 1649 – PG 1	L'IFFIm è lo strumento finanziario a supporto dell'attività della GAVI Alliance, che finanzia programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	ON – Oltre NITO Impegni di spesa nel 2024: euro 23.278.594 (di cui 20 Mln destinato alle imprese e restante per oneri di gestione) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 7490/1 Le risorse sono gestite attraverso un conto di tesoreria intestato al Soggetto gestore Invitalia n. 25065, aperto presso la Tesoreria Centrale dello Stato ai sensi dell'art.1, comma 71, della legge 11/12/2016, n. 232	Sostenere, su tutto il territorio nazionale, la creazione e lo sviluppo di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile È possibile avviare o sviluppare attività imprenditoriali per: • Produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli • Fornitura di servizi alle imprese e alle persone • Commercio di beni e servizi • Turismo. I progetti ammissibili rientrano in 2 grandi categorie: • Nuovi progetti o sviluppo: progetti presentati dai team imprenditoriali o società o costituite da non più di 36 mesi e per progetti fino ad 1,5 milioni di euro (CAPO II della normativa) • Consolidamento: rivolto a società costituite da 36 a 60 mesi e per progetti fino ad 3 milioni di euro (CAPO III della normativa).
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	DM 24 settembre 2014 "Smart&Start Italia" e successive modificazioni Impegni di spesa nel 2024: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 7483 pg. 4	La misura sostiene la nascita e la crescita delle start-up innovative in tutto il territorio nazionale e finanzia piani di impresa che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche: a) significativo contenuto tecnologico e innovativo; b) sviluppo di prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia digitale, dell'intelligenza artificiale, della Blockchain e dell'Internet of Things; c) valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.
04-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE – DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO SOCIALE E GLI AIUTI ALLE POVERTÀ	Fondo per le non autosufficienze Impegni di spesa nel 2024: euro 913.600.000,00 cap. 3538 Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave (cd. Dopo di noi) Impegni di spesa nel 2024: euro 87.775.080,00 cap. 3553	Fondo per le non autosufficienze Scopo della misura è di favorire la permanenza a domicilio delle persone anziane non autosufficienti e ridurre i costi di assistenza sociosanitaria. La spesa sociale viene finanziata senza effettuare una distinzione di genere, essendo il discrimen improntato all'essere o meno persone autosufficienti; ciò nonostante, la misura produce effetti indiretti sulle disuguaglianze di genere. Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave (cd. Dopo di noi) Il fondo è volto a finanziare servizi per le persone disabili, prive del sostegno familiare soprattutto in termini di soluzioni alloggiative (cd. case famiglia). La misura è idonea ad incidere in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.
04-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE / DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE MIGRATORIE E PER L'INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO DEI MIGRANTI	Progetti attivati in relazione alla manifestazione di interesse per la presentazione di progetti dedicati all'inclusione dei cittadini di Paesi terzi nelle aree urbane a maggiore vulnerabilità sociale rivolta a partire dal 2019 alle Città Metropolitane, alle Città capoluogo di Regione e alle Città italiane capoluogo di Provincia prime per incidenza di cittadini stranieri residenti Impegni di spesa nel 2024: N.D. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Fondo Nazionale Politiche Migratorie - Cap. 3783 P.G. 1 – Missione 27 "Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti" - Programma 27.6 "Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate"	Promozione dell'inclusione socio lavorativa delle donne migranti, con particolare attenzione alle donne che arrivano per ricongiungimento familiare attraverso, per esempio, l'apprendimento della lingua italiana, l'educazione alla cittadinanza, l'orientamento e l'accompagnamento all'accesso ai servizi (sociali, sanitari, lavorativi...). L'obiettivo è favorire percorsi di autonomia economica, abitativa e sociale e permettere alle destinatarie il raggiungimento di un buon livello di autonomia e integrazione nel circuito formativo, lavorativo e sociale italiano.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria Impegni di spesa nel 2024: euro 128.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 1764 p.g.2	Occupazione dei detenuti in attività lavorativa retribuita per facilitare lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Attività trattamentali negli istituti Penitenziari Impegni di spesa nel 2024: euro 1.586.544 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 1761 p.g.12	Incentivazione al reinserimento ed al cambiamento dello stile di vita attraverso la partecipazione alle attività culturali, ricreative e sportive.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Incremento occupazione della popolazione detenuta L. 178/2020 Impegni di spesa nel 2024 euro 1.009.918 Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 1761 p.g.15 somme da destinare alla promozione e allo sviluppo della formazione professionale e del lavoro dei detenuti.	Promozione di nuove attività. Produzioni industriali, artigianali ed agricole in gestione diretta. L'intervento s'inserisce nell'ambito del rilancio dell'attività formativa rivolta ai detenuti per incentivarne il reinserimento.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'	Attuazione dei provvedimenti penali dell' Autorita` Giudiziaria Impegni di spesa nel 2024: cap. 2131 pg. 01 –euro 766.063,68 cap. 2134 pg.01 –euro 52.490.992,59 cap. 2135 pg. 01 - euro 152.815,40	Attuazione dei provvedimenti penali dell' Autorita` Giudiziaria. Trattamento, accoglienza, accompagnamento, assistenza socio - educativa, mantenimento minori e giovani adulti. Organizzazione e attuazione interventi e progetti trattamentali con il coinvolgimento del territorio. Diffusione della cultura della legalita` per la riduzione della recidiva. Controllo sui servizi erogati dalle comunita` in coordinamento con le Procure Minorili . Implementazione delle misure alternative e della messa alla prova attraverso la stipula di Protocolli con enti territoriali, elaborazione di progetti di pubblica utilita` e supporto all'ampliamento delle offerte formative e lavorative. Controlli sull'esecuzione delle misure alternative alla detenzione anche attraverso l'impiego della Polizia penitenziaria. Individuazione di buone pratiche di <i>Restorative Justice</i> e per la tutela vittime del reato.
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Approvvigionamento capi uniformologici Impegni di spesa nel 2024: euro 6.400.194,41 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4854/1 cap. 7763/1	Approvvigionamento capi uniformologici ad uso esclusivo del personale femminile.
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Interventi su Infrastrutture Impegni di spesa nel 2024: euro 83.771,72 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4868/3 cap. 7766/4 cap. 7968/1	Ristrutturazione servizi igienici ; Rifunzionalizzazione camerate .

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2024 in continuità con il 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA CULTURA	DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE	Forme di lavoro a distanza Impegni di spesa nel 2024: Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO	Progetto per la realizzazione di iniziative congiunte di informazione e comunicazione sulla prevenzione dell'infertilità Impegno di spesa per euro 148.866,00 di cui: - euro 89.319,60 sul 2024 - euro 59.546,40 sul 2025 Capitolo 5508 piano gestionale 1	L'ambito di intervento dell'accordo riguarda la realizzazione di iniziative congiunte tra il Ministero della Salute e l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, focalizzate sulla prevenzione dell'infertilità e la protezione della fertilità. L'accordo si concentra sulla diffusione di informazioni e comunicazioni, con l'obiettivo di sensibilizzare e informare i cittadini e gli operatori sanitari riguardo ai fattori di rischio e alle norme di prevenzione dell'infertilità sia per la donna che per l'uomo per fornire le conoscenze e gli strumenti necessari per adottare scelte consapevoli e responsabili in materia di fertilità e salute sessuale. Questo approccio integrato mira a favorire una cultura della prevenzione e della consapevolezza.

Fonte: dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte C - Interventi sensibili al genere ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.6 - Nuovi Interventi classificati come da approfondire (0*)

Come nella precedente edizione, anche nel consuntivo 2024 il questionario riguardante le politiche settoriali contiene una sezione (scheda D) nella quale descrivere i più rilevanti e nuovi interventi classificati come da approfondire (0*) nella riclassificazione della spesa, spiegando i motivi per cui l'amministrazione li ha considerati di difficile classificazione.

Come ricordato nelle linee guida alla circolare al bilancio di genere 2024⁶⁰², un gran numero di spese che potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" possono, invece, avere effetti indiretti su donne e uomini determinando, per esempio, un diverso impatto sull'occupazione e sul reddito delle donne e degli uomini. Per un'attenta valutazione dell'impatto della spesa su donne e uomini è dunque importante effettuare un approfondimento a partire dall'utilizzo di dati articolati per genere. A titolo esemplificativo si riportano alcune casistiche presentate dalle amministrazioni.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Il Dipartimento "Casa Italia" ha indicato fra gli interventi "da approfondire" il "Piano nazionale per la riqualificazione dei piccoli comuni" che, nel 2024, ha visto la pubblicazione del **"Bando pubblico per il finanziamento dei progetti per il piano nazionale per la riqualificazione dei piccoli Comuni"** che prevede la selezione dei progetti di investimento pubblico finalizzati alla *"tutela dell'ambiente, del patrimonio culturale e del paesaggio, alla mitigazione del rischio idrogeologico, alla salvaguardia e riqualificazione urbana dei centri storici, alla messa in sicurezza delle infrastrutture stradali e degli istituti scolastici, alla promozione dello sviluppo economico e sociale e all'insediamento di nuove attività produttive, nonché alla ristrutturazione dei percorsi viari di particolare valore storico e culturale destinati ad accogliere flussi turistici che utilizzino modalità di trasporto a basso impatto ambientale"*. L'amministrazione segnala che fra i criteri stabiliti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2022 per l'attribuzione dei punteggi a ciascun progetto, e previsti nel Bando citato, vi è anche l'attribuzione di punteggio in base al criterio "garantire la parità di genere". Ciò potrebbe comportare impatti di genere dei progetti finanziati.

La **Struttura di missione anniversari nazionali ed eventi sportivi nazionali e internazionali**⁶⁰³ ha segnalato la **"Giornata Nazionale Giovani e Memoria"**, istituita dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 per la promozione tra le nuove generazioni della conoscenza della memoria storica, volta a farne apprezzarne il valore in modo da consentire ai giovani di avere un ruolo più attivo nella società. Nel 2024 è stata celebrata la terza edizione della "Giornata nazionale giovani e memoria" per i 150 anni dalla nascita di Guglielmo Marconi, simbolo dell'innovazione tecnologica italiana⁶⁰⁴.

Il Dipartimento per la trasformazione digitale segnala le **azioni nell'ambito della Missione 1, misura 1.7, del PNRR, "Competenze digitali di base"**. Tale intervento si pone come obiettivo quello di fornire supporto ai cittadini e alle cittadine per lo sviluppo delle competenze digitali, come specificato dall'amministrazione, attraverso due azioni:

- I. *servizio civile digitale, in collaborazione con il Dipartimento Politiche Giovanili, con tre cicli annuali di coinvolgimento di circa 8300 volontari impegnati in programmi di enti di Servizio civile universale indirizzati alla facilitazione e all'educazione digitale;*

⁶⁰² https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/news/lspettorati/2025/news_04_giugno_2025/.

⁶⁰³ EX DPCM 21/12/2022, come modificato DPCM 01/04/2025.

⁶⁰⁴ <https://anniversarinazionali.governo.it/it/giornata-nazionale/giornata-nazionale-giovani-e-memoria-31-ottobre-2024/>.

- II. *rete dei servizi di facilitazione digitale, con l'obiettivo di attivazione di tremila punti di facilitazione digitale in modo omogeneo sul territorio sulla base di accordi e piani operativi con le Regioni/PA.*

Inoltre, viene segnalata l' **integrazione del sito Repubblica Digitale con la piattaforma europea *Digital Skills and Jobs Platform* (DSJP) per lo scambio di contenuti e informazioni e inserimento di nuove sezioni** (offerte formative, pubblicazioni, opportunità di finanziamento): L'intervento rientra nell'ambito dell'iniziativa strategica nazionale "Repubblica Digitale", coordinata dal Dipartimento stesso, che intende ridurre il divario digitale e promuovere l'educazione sulle tecnologie del futuro per migliorare il processo di sviluppo del Paese.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

La **Guardia di finanza** ha indicato fra gli interventi da approfondire il **"Concorso per il conferimento di buoni bebè"** che consiste nell'erogazione di risorse a fronte delle spese sostenute per la nascita/adozione dei figli e il **"Concorso per il conferimento di buoni scuola"** che ha lo scopo di assegnare buoni scuola a fronte di spese sostenute per la frequenza scolastica dei figli che hanno terminato con esito positivo le scuole secondarie di I e II grado, con esclusione dell'anno del diploma.

MINISTERO DELLA SALUTE

Il **Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio** ha indicato un evento che si è svolto il 21 marzo 2024 nell'Auditorium del Ministero della salute a Roma **"La rete delle *breast unit*: un modello integrato per la prevenzione, la diagnosi, la cura e la riabilitazione"**⁶⁰⁵ spiegando che *le oltre 240 Breast Unit italiane (fonte AIOM) sono il cuore dell'attività di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione del tumore al seno, impegnate anche nella gestione degli aspetti psicologici, ereditari ed estetici legati a questa malattia: luoghi di cura in cui équipes multidisciplinari prendono in carico ciascuna paziente in un percorso diagnostico terapeutico assistenziale personalizzato. La rete delle Breast Unit è una buona pratica e un modello di presa in carico olistico della paziente che potrebbe essere adottato anche per alte tipologie di tumore.*

Inoltre, il Dipartimento ha segnalato anche la prima edizione della **"Giornata nazionale per la salute dell'Uomo"** (11 novembre 2024): organizzata in collaborazione con la Federazione società medico-scientifiche Italiane - FISM, dedicata alla salute dell'"Uomo".

MINISTERO DEL TURISMO

La **Direzione generale controllo, regolamentazione, acquisti e professioni turistiche** ha segnalato come da approfondire l'intervento a favore dell'**alta formazione e di eccellenza** (articolo 1, comma 603, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 - D.M. 5 dicembre 2023) che ha come obiettivo quello di accrescere le competenze e le specializzazioni degli operatori e dei professionisti del settore, in modo da permettere un miglioramento del livello professionale nel comparto e un aumento occupazionale nel comparto, di cui nel 2024 sono stati emanati **gli avvisi pubblici per il finanziamento dei relativi progetti.**

⁶⁰⁵ <https://www.lilt.it/notizie/primo-piano/2024/la-rete-delle-breast-unit-ministero-della-salute-21-marzo-2024>

5.4 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi⁶⁰⁶

La tutela e la promozione dei diritti delle donne, l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, così come il contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza nei confronti di donne, ragazze e bambine, sono una priorità fondamentale dell'impegno internazionale dell'Italia in materia di diritti umani. Questo impegno si esprime nei contesti multilaterali, regionali e bilaterali, nonché nei programmi della cooperazione italiana allo sviluppo. L'azione italiana è quindi pienamente in linea con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU (in particolare l'obiettivo 5), con la Strategia UE per la parità di genere 2020-2025 e con il terzo *Gender action plan* (GAP III). Tali principi hanno anche rappresentato una priorità dell'ultimo mandato dell'Italia (2019-2021) nel Consiglio dei diritti umani (CDU) delle Nazioni Unite e costituiscono un pilastro fondante della candidatura del nostro Paese al medesimo Consiglio per il triennio 2026-2028.

L'Italia è, inoltre, parte della Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e dei relativi protocolli aggiuntivi e partecipa attivamente ai lavori della Commissione dell'ECOSOC sulla condizione femminile (*Commission on the status of women* - CSW), principale forum internazionale dedicato al tema dei diritti delle donne. A conferma dell'impegno continuo in questo settore, l'Italia è stata nominata ad aprile 2024 membro della Commissione sulla condizione femminile per il periodo 2025-2029.

L'Agenda donne, pace e sicurezza (WPS), introdotta con la Risoluzione n.1325 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, rappresenta una cornice strategica fondamentale per promuovere una partecipazione significativa delle donne nei processi decisionali legati alla pace e alla sicurezza, nonché per rafforzare la loro protezione nei conflitti armati e nei contesti post-bellici. In tale ambito l'Italia è stata tra i primi Paesi a dotarsi di un Piano d'azione nazionale per attuare l'Agenda, oggi giunto alla sua quinta edizione (2025–2029).

Viene sostenuta, altresì, la rete delle donne mediatrici nel mediterraneo (MWMN), che intende rafforzare la resilienza delle donne, la loro *leadership* nelle comunità locali e la loro partecipazione ai meccanismi formali di mediazione e governance. Questo impegno si riflette anche nella dimensione multilaterale, attraverso il lavoro svolto nei principali forum internazionali (ONU, UE, OSCE, NATO) per garantire che i diritti delle donne siano pienamente integrati nelle agende di pace e sicurezza, in linea con gli obblighi derivanti dalla Convenzione CEDAW⁶⁰⁷ e dalle sue raccomandazioni generali, in particolare la n. 40 sulla partecipazione femminile ai processi decisionali.

In linea con gli obiettivi dell'Agenda donne, pace e sicurezza (WPS), la cooperazione italiana allo sviluppo realizza interventi volti a rafforzare il ruolo delle donne come agenti di pace, riconoscendo che la loro piena partecipazione ai negoziati e ai processi di transizione è condizione essenziale per garantire soluzioni sostenibili e inclusive. Nel quadro delle priorità strategiche italiane, l'Agenda è integrata trasversalmente nelle azioni della cooperazione, con particolare attenzione alla prevenzione della violenza di genere nei conflitti, alla promozione della salute sessuale e riproduttiva, e al sostegno delle organizzazioni femminili nei contesti fragili. Infatti, attraverso iniziative concrete (come il contributo al *Women's peace and humanitarian Fund* (WPHF)), si promuove l'integrazione dell'approccio di genere nelle politiche di *peacebuilding*, cooperazione e aiuto umanitario.

L'uguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile hanno rappresentato, inoltre, uno dei temi prioritari anche nell'ambito della presidenza italiana del G7 per il 2024 e ad esso sono state dedicate

⁶⁰⁶ Il presente contributo è stato reso dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo, Vice Direzione Tecnica e in particolare da Marta Collu e Livia Canepa, in raccordo con il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

⁶⁰⁷ La Convenzione ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) è stata adottata dall'Assemblea Generale il 18 dicembre 1979 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge n. 132 dell'11 aprile 1985.

le riunioni del Gruppo di lavoro di livello tecnico GEWE WG - *Gender equality and women's empowerment working group* oltre alle riunioni del Gruppo di esperti indipendenti GEAC – *Gender equality advisory council*, culminate con la riunione dei ministri G7 responsabili per le pari opportunità svoltasi a Matera dal 4 al 6 ottobre 2024.

L'Italia, inoltre, sostiene le campagne internazionali per l'eradicazione delle pratiche dannose contro donne e ragazze, come le mutilazioni genitali femminili e i matrimoni precoci e forzati, anche promuovendo e partecipando attivamente ai negoziati sulle relative risoluzioni dell'Assemblea Generale (AG) e del Consiglio dei diritti umani.

La difesa e la promozione dei diritti fondamentali delle donne e la promozione della Convenzione del Consiglio d'Europa (CdE) sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) sono stati, poi, al centro degli sforzi del semestre di Presidenza italiana del Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa (17 novembre 2021 - 20 maggio 2022), nella convinzione che l'emancipazione femminile sia anche collegata alla riduzione della violenza sulle donne.

Alla luce del profondo impatto che la pandemia ha avuto sulle donne facendo registrare un drammatico aumento degli episodi di violenza domestica e abusi di genere e una significativa contrazione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nel corso del semestre di Presidenza italiana è stata promossa in seno al Consiglio d'Europa una riflessione più ampia sul tema del potenziamento e dell'emancipazione femminile e del contrasto a tutte le forme di violenza e discriminazione.

5.4.1 - L'uguaglianza di genere e la cooperazione allo sviluppo

L'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne rappresentano una delle priorità dell'azione di cooperazione allo sviluppo in linea con gli impegni assunti a livello internazionale. Il Documento triennale di programmazione ed indirizzo (2024/2026) approvato dal Comitato interministeriale per la cooperazione allo sviluppo (CICS) nel 2025, considera l'uguaglianza di genere come tema prioritario da affrontare su un doppio binario, sia con un approccio diretto che trasversale. È inoltre promosso il rafforzamento del ruolo di donne, ragazze e bambine attraverso la loro partecipazione attiva nell'identificazione dei bisogni e nella definizione delle azioni di sviluppo e umanitarie.

Particolare accento è dunque posto sulla necessità di garantire l'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le iniziative (*mainstreaming* di genere) – in linea con gli obiettivi definiti nelle Linee guida sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine della cooperazione italiana (CICS – 2021).

Seguendo le priorità sull'emancipazione femminile della Presidenza italiana del G7, la cooperazione italiana garantisce anche il collegamento dell'uguaglianza di genere con la tematica ambientale. In particolare, viene prestata attenzione alla necessità di:

1. proteggere le donne, tutelandone la salute e combattendo la violenza di genere e dalle pratiche dannose (ivi incluse misure per il contrasto alla pratica delle mutilazioni genitali femminili), oltre che sostenendo il ruolo delle donne nella risposta alle emergenze e nella costruzione della pace;
2. promuovere l'emancipazione economica di donne, ragazze e bambine, facilitandone l'inclusione finanziaria, l'accesso al credito e all'impresa, la formazione tecnica e professionale, e sostenendo i servizi sociali, educativi e della cura (infanzia e disabilità) al fine di ridurre il peso della cura e favorire la conciliazione famiglia-lavoro;

3. rafforzare la capacità di resilienza delle donne, analizzando il nesso clima-genere-migrazioni, promuovendone il ruolo attivo nella lotta all'insicurezza alimentare, ai cambiamenti climatici, alle crisi e conflitti, oltre che sostenendone l'accesso nelle carriere nel settore ambientale e STEM.

Inoltre, la cooperazione italiana tiene conto in modo specifico delle dimensioni intersezionali delle disuguaglianze di genere, considerando le esperienze diverse delle donne, ragazze e bambine, per garantire che gli interventi attuati fossero inclusivi e rispondenti alle esigenze specifiche di tutti i gruppi in condizione di maggiore vulnerabilità.

5.4.2 - Strumenti operativi: traduzione e condivisione

Nel 2024, a seguito degli impegni previsti dalle Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di donne, ragazze e bambine 2020/2024, è stata rafforzata la capacità interna di elaborare, gestire e monitorare interventi sensibili e trasformativi rispetto al genere, nonché la diffusione dei risultati raggiunti nelle azioni di cooperazione. L'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo ha avviato già nel 2022 la redazione di manuali operativi sull'uguaglianza di genere, in primo luogo pubblicando un Glossario di genere⁶⁰⁸ e un Manuale per l'analisi di genere⁶⁰⁹ tradotto in inglese con l'obiettivo di condividere tale documentazione con i *partner* internazionali e locali⁶¹⁰ e di rafforzare la diffusione dei contenuti sia a livello internazionale, con gli altri donatori e con le organizzazioni multilaterali e della società civile, sia a livello locale, con la popolazione beneficiaria, oltre che con le autorità, comunità e organizzazioni locali impegnate nella realizzazione dei progetti.

In aggiunta, con il supporto delle sedi estere, è stata elaborata una brochure informativa sull'uguaglianza di genere e i diversi programmi e strumenti della cooperazione italiana tradotta in diverse lingue⁶¹¹, garantendo così un accesso più ampio e inclusivo alle informazioni, anche per le popolazioni in situazione di vulnerabilità e in contesti linguistici diversi.

Con queste iniziative si è voluto potenziare la capacità tecnica della cooperazione italiana di adottare nei programmi di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario un approccio sensibile, reattivo e trasformativo (a seconda del contesto) rispetto alle differenze di genere.

5.4.3 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi. Dati di sintesi.

A livello operativo, nel corso del 2024 la programmazione della cooperazione italiana ha perseguito l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere e garantire i diritti delle donne, ragazze e bambine attraverso l'avvio di programmi che affrontano i diversi ostacoli al godimento pieno dei loro diritti e le cause strutturali delle disuguaglianze di genere. I programmi si concentrano soprattutto in Africa, ma sono attivati anche in Medio Oriente, America Latina, Asia ed Europa. In linea con le priorità sull'emancipazione femminile della Presidenza italiana del G7 e con il Documento triennale di programmazione e di indirizzo della politica di cooperazione allo sviluppo (2024/2026), è stata dedicata particolare attenzione alla necessità di: proteggere le donne, tutelandone la salute e combattendo la violenza di genere e dalle pratiche dannose (ivi incluse misure per il contrasto alla

⁶⁰⁸ Determina AICS n. 185 del 01-07-2022

⁶⁰⁹ Determina 2510 del 26-09-2023

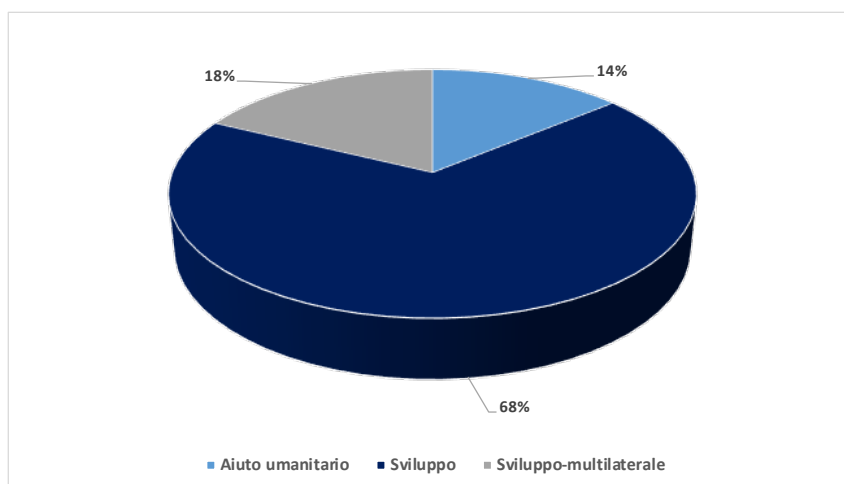
⁶¹⁰ Dopo la traduzione e pubblicazione delle Linee guida in inglese, francese, spagnolo ed arabo (ENG | FR | AR | ES) e del Glossario di genere in inglese, francese e spagnolo, nel corso del 2024, anche il Manuale è stato tradotto in inglese, francese e spagnolo. Inoltre, nell'ambito delle attività realizzate dal Gruppo di lavoro sulla violenza nei confronti delle donne con disabilità e dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, l'AICS ha assunto l'impegno di convertire il Manuale in audiolibro per renderlo accessibile alle persone con disabilità visive.

⁶¹¹ Inglese, francese, spagnolo, portoghese e arabo.

pratica delle mutilazioni genitali femminili), oltre che sostenendo il ruolo delle donne nella risposta alle emergenze e nella costruzione della pace; promuovere l'emancipazione economica di donne, ragazze e bambine, facilitando l'inclusione finanziaria, l'accesso al credito e all'impresa delle donne, la formazione tecnica e professionale, e sostenendo i servizi sociali, educativi e della cura (infanzia e disabilità) al fine di ridurre il peso della cura e favorire la conciliazione famiglia-lavoro; rafforzare l'innata capacità di resilienza delle donne, analizzando il nesso clima-genere-migrazioni, promuovendone il ruolo attivo nella lotta all'insicurezza alimentare, ai cambiamenti climatici, alle crisi e conflitti, oltre che sostenendone l'accesso nelle carriere nel settore ambientale e STEM. Nel corso del 2024, sono state deliberate svariate iniziative finalizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di genere in Afghanistan, Albania, Burkina Faso, Costa d'Avorio, Egitto, Eritrea, Giordania, Haiti, Iraq, Kenya, Palestina, Repubblica Democratica del Congo, Senegal, Tanzania, in vari paesi africani con approccio regionale – oltre che contributi con carattere globale e in numerosi altri Paesi sono state inserite componenti di genere nell'ambito di progetti multisettoriali⁶¹²

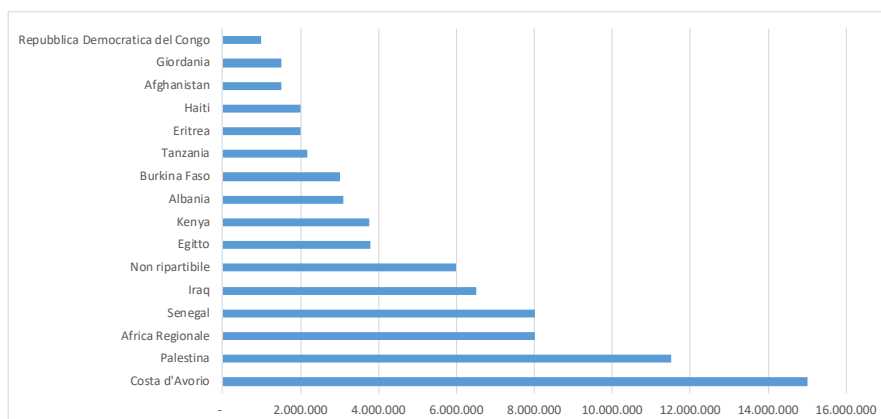
Nel 2024 sono in tutto 27 i nuovi contributi destinati all'uguaglianza di genere (*Gender marker principale* – G2), per un importo totale di circa **79 milioni di euro**, pari a oltre il 5 per cento del totale deliberato a dono nel corso del 2024. In particolare, sono stati deliberati 16 nuovi interventi sul canale ordinario (oltre 53 milioni di euro), 5 nuovi contributi volontari sul canale multilaterale (circa 14 milioni di euro), e 6 progetti sul canale dell'emergenza umanitaria (11 milioni di euro).

Figura 5.4.3.1 Progetti di cooperazione destinati specificatamente all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2024 – Incidenza percentuale per settori di intervento



⁶¹² Afghanistan, Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia Erzegovina, Burkina Faso, Burundi, Camerun, Ciad, Colombia, Costa d'Avorio, Cuba, Egitto, El Salvador, Eritrea, Etiopia, Ghana, Giordania, Guinea, Haiti, Iraq, Kenya, Kosovo, Libano, Libia, Malawi, Mali, Mauritania, Moldavia, Mozambico, Zambia, Myanmar, Niger, Pakistan, Palestina, Repubblica Democratica del Congo, Repubblica Centrafricana, Senegal, Siria, Somalia, Sud Sudan, Sudan, Tunisia, Ucraina, Uganda.

Figura 5.4.3.2 Paesi beneficiari dei nuovi interventi deliberati con obiettivo principale l'uguaglianza di genere - Anno 2024 (milioni di euro)



La cooperazione italiana ha inoltre deliberato numerosi altri interventi con componenti significative legate all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne/ ragazze/ bambine (*Gender marker* significativo – G1), per un importo totale di circa **631 milioni di euro**, pari a oltre il 43 per cento del deliberato a dono, portando la quota complessiva degli interventi a dono con obiettivo principale e componenti significative sull'uguaglianza di genere a quasi il 50 per cento del totale deliberato a dono nel 2024.

Figura 5.4.3.3 Progetti di cooperazione di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2024 – Incidenza percentuale per settori di intervento.

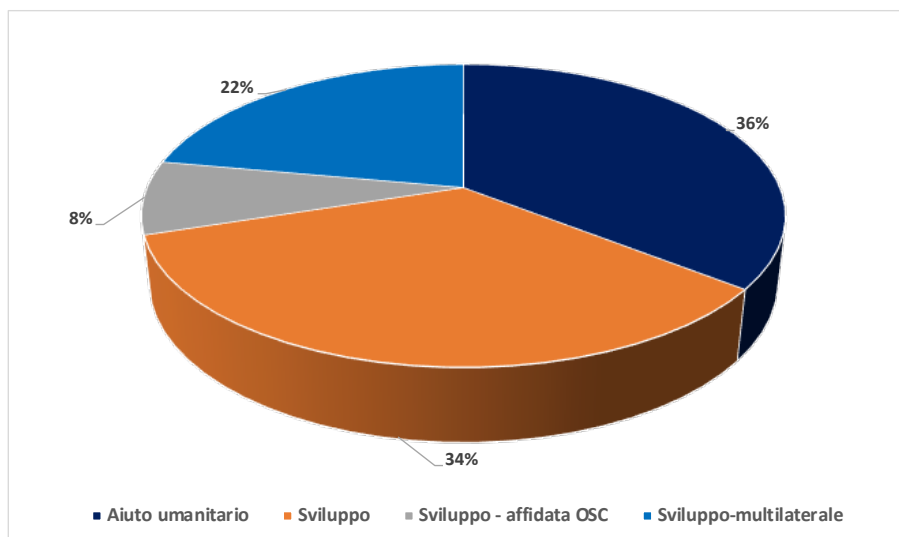
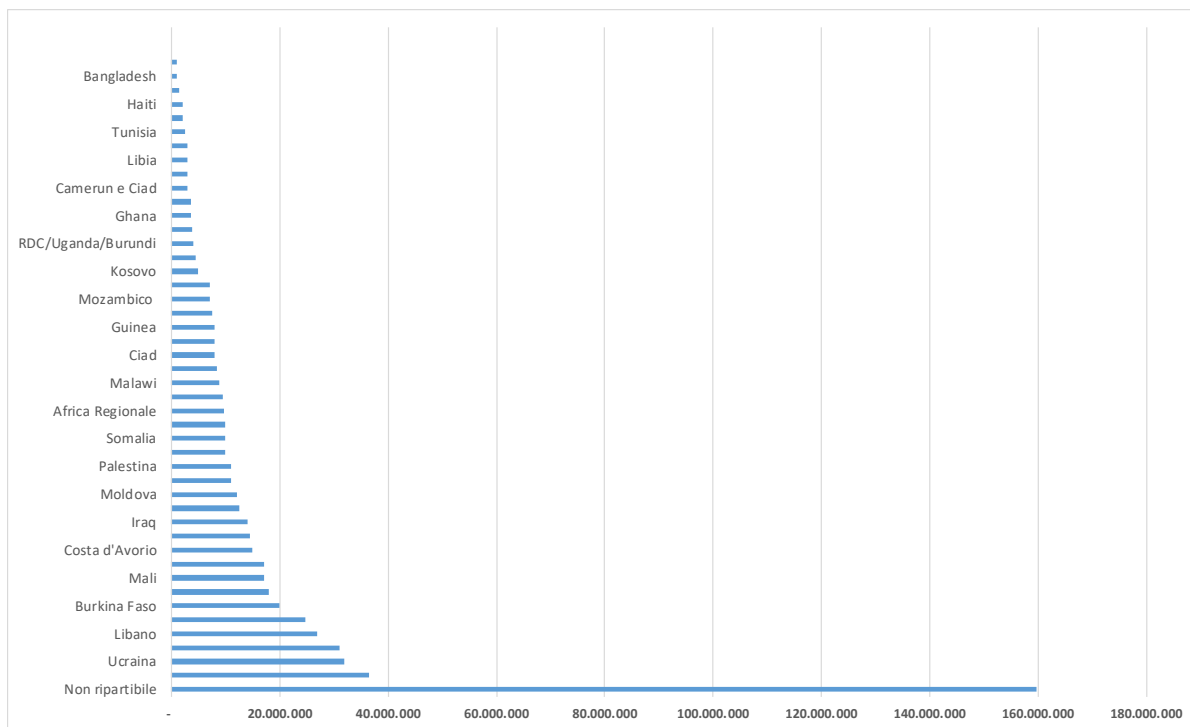


Figura 5.4.3.4 Paesi beneficiari dei Progetti di cooperazione di particolare rilevanza per l'uguaglianza di genere - Anno 2024 (milioni di euro).



Con specifico riferimento agli interventi deliberati sul canale umanitario, quelli aventi come obiettivo principale l'uguaglianza di genere (G2), sono 6, per un totale di 11 milioni di euro (circa 3,6 per cento del totale deliberato umanitario), mentre sono stati deliberati interventi aventi componenti significative di genere per un totale di oltre 224 milioni di euro (circa il 71 per cento del totale deliberato umanitario).

In relazione ai contributi volontari multilaterali, sono stati deliberati contributi destinati a organizzazioni internazionali che hanno come obiettivo principale l'uguaglianza di genere per un importo totale di quasi 14 milioni di euro (circa 5,7 per cento del totale multilaterale core deliberato), mentre oltre 139 milioni sono stati destinati a organizzazioni internazionali che hanno tra i propri obiettivi strategici la parità di genere (circa il 57 per cento del totale multilaterale deliberato).

Grazie alla dotazione finanziaria 2024 prevista dal Fondo di 4 milioni di euro per gli interventi di sostegno diretti alle popolazioni appartenenti a minoranze cristiane oggetto di persecuzioni nelle aree di crisi⁶¹³ e del residuo della dotazione finanziaria del bando 2023⁶¹⁴, sono state finanziate due iniziative idonee della graduatoria del bando Minoranze cristiane 2023⁶¹⁵, entrambe con *gender marker* significativo per un importo totale di 2.681.219,37 euro⁶¹⁶.

In riferimento invece al "Bando per il finanziamento di iniziative sinergiche proposte da OSC, enti pubblici di ricerca e università nel quadro del *Technical support spending* al Fondo globale per la lotta all'AIDS, alla tubercolosi e alla malaria"⁶¹⁷, tutti e quattro i progetti approvati⁶¹⁸ riportano

⁶¹³ Fondo istituito dall'articolo 1, comma 287 della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018.

⁶¹⁴ Delibera CC n. 37 del 27/01/2023.

⁶¹⁵ Determina del Direttore AICS n. 3414 del 15 dicembre 2023.

⁶¹⁶ Delibera CC n. 91 del 28.6.2024.

⁶¹⁷ Delibera CC n. 5 del 6.2.2024.

⁶¹⁸ Determina del Direttore n. 4271 del 24.12.2024.

componenti legate all'uguaglianza di genere e all'emancipazione femminile per un finanziamento di 3.400.000 euro.

Tali contributi di sviluppo e umanitari deliberati dalla cooperazione italiana prevedono sia il sostegno alle attività istituzionali di organizzazioni tradizionalmente impegnate nella promozione dell'uguaglianza di genere in maniera prioritaria, sia interventi da realizzarsi nei Paesi *partner* in collaborazione con organizzazioni internazionali, autorità locali, e organizzazioni della società civile (locale ed internazionale) ed altri enti italiani, come ad esempio le università.

5.4.4 - Dettaglio degli interventi deliberati nel 2024 - Iniziative a dono miranti all'uguaglianza di genere

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2024 la cooperazione italiana ha supportato con contributi volontari numerose agenzie delle Nazioni Unite, fortemente impegnate nella lotta per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine.

In particolare, sono stati confermati i contributi "core" in favore di UNFPA (2.500.000 euro), così come i contributi al programma gestito da UNFPA/UNICEF "*Joint programme on the elimination of female genital mutilation - FGM*" (4.000.000 euro), al programma di UNICEF/UNFPA per la lotta ai matrimoni infantili e precoci (*Global programme to end child marriage* – ECM – 1.000.000 euro), e alle azioni destinate alla scolarizzazione delle bambine realizzate nell'ambito della *Global partnership for education* - GPE (2.500.000 euro).

Oltre a questi contributi volontari, sono stati finanziati numerosi interventi di sviluppo e di aiuto umanitario in diversi Paesi. Diverse organizzazioni internazionali hanno ricevuto fondi per specifici programmi finalizzati ad intervenire sulle cause strutturali che alimentano le disuguaglianze di genere e a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. A tal fine, le stesse organizzazioni internazionali promuovono l'emancipazione femminile attraverso il rafforzamento delle capacità dei Paesi *partner* e realizzano interventi per migliorare la resilienza delle donne, combattere la violenza di genere, sostenere la partecipazione delle donne nei processi decisionali, in particolare nelle situazioni di conflitto, oltre a promuovere la salute materno-infantile, riproduttiva e sessuale.

5.4.4.1 - Priorità G7 - protezione delle donne: salute, violenza di genere e ruolo delle donne nella risposta alle emergenze e nella costruzione della pace.

Una quota rilevante dei contributi della cooperazione italiana destinati principalmente all'uguaglianza di genere si è concentrata, inoltre, sulla protezione delle donne anche nelle aree di crisi e di conflitto. In tali contesti sono stati prioritari gli interventi volti al contrasto alla violenza di genere e all'erogazione di servizi per la salute sessuale e riproduttiva.

In particolare, in **Africa**, nel Burkina Faso, la cooperazione italiana ha finanziato l'iniziativa "Miglioramento della salute perinatale nella regione del centro in Burkina Faso (SPBFA)"⁶¹⁹, per un importo totale di 3.000.000 euro, a favore del Centro di salute globale. L'intervento ha lo scopo di migliorare la qualità delle cure ostetriche e neonatali, rafforzando le competenze del personale sanitario e supportando dal punto di vista infrastrutturale e materiale le strutture sanitarie selezionate, affinché sia ridotta la mortalità materno-infantile con particolare attenzione al periodo

⁶¹⁹ AID 013187/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 193 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

perinatale. Nel Paese, infatti, il numero di morti materne è uno dei più alti al mondo e negli ultimi anni non ha mostrato alcuna tendenza alla diminuzione.

In Egitto, l'iniziativa "Un approccio olistico alla crescita demografica: migliorare la qualità della vita della popolazione e potenziare i canali di informazione e di erogazione dei servizi di salute riproduttiva"⁶²⁰ finanziata con un contributo di 3.000.000 euro a favore di UNFPA, intende migliorare le caratteristiche della popolazione attraverso l'*empowerment* dei giovani e il potenziamento dei servizi di salute riproduttiva per rispondere alla crescente domanda, adottando un approccio olistico. Nello specifico l'intervento mira a contrastare le disuguaglianze strutturali rafforzando le capacità degli adolescenti e dei giovani di affrontare le sfide legate alla salute riproduttiva e alla pianificazione familiare. In particolare, si vogliono attivare processi di cambiamento delle norme sociali e di genere discriminatorie a lungo termine, sostenendo l'impegno di giovani e adolescenti come decisori attivi all'interno della famiglia.

In Eritrea, è stato sostenuto l'intervento "ERI SMI - Ristrutturazione e miglioramento del dipartimento della salute materno e infantile - Ospedale Orotta di Asmara"⁶²¹ con un contributo di 2.000.000 euro da destinarsi a progetti delle organizzazioni della società civile. L'obiettivo dell'iniziativa è migliorare la salute materna, neonatale e infantile e stato nutrizionale di donne e bambini nei primi mille giorni di vita, attraverso i servizi sanitari di base e specialistici. Nello specifico, verranno realizzate attività di formazione altamente qualificata su tematiche legate alla salute materna e infantile destinate al personale sanitario specializzato eritreo a diversi livelli professionali. Verrà, inoltre, posta attenzione alla formazione focalizzata sul diritto delle gestanti, sulle loro esigenze e bisogni, oltre che su aspetti di assistenza psicologica e accompagnamento al parto e al periodo *post-partum*. Altre attività relative alla violenza di genere (*Gender Based Violence* – GBV) riguarderanno la sensibilizzazione degli operatori sanitari e percorsi di assistenza per le sopravvissute a GBV.

Nella Repubblica Democratica del Congo l'Italia ha finanziato nel 2024 un nuovo intervento in favore di UNFPA denominato "Risposta d'emergenza integrata in salute sessuale e riproduttiva, prevenzione e gestione olistica delle violenze di genere per le comunità colpite da conflitti, inondazioni ed epidemie, incluso il Mpox, in Ituri e nel Tanganyika"⁶²². Finanziato con un contributo di euro 1.000.000, il programma mira ad ampliare l'accesso alle cure di salute riproduttiva (SRH), ai servizi di prevenzione e risposta alle violenze di genere (GBV) per le popolazioni sfollate, di ritorno e le comunità ospitanti, e rafforzare il processo di pacificazione attraverso il coinvolgimento degli adolescenti e dei giovani. L'intervento promuove la prevenzione della GBV, riducendo il rischio di esposizione e fornendo servizi di supporto socioeconomico e mezzi di sussistenza alle donne e ragazze in condizione di vulnerabilità e maggiormente esposte. A tal fine, saranno rafforzati i servizi di risposta alla GBV, inclusa la gestione dei casi e l'accesso olistico a servizi (inclusi supporto per la salute mentale, sostegno psicosociale - SMSPS e assistenza legale) per le sopravvissute alla violenza di genere.

Il Senegal ha ricevuto un'attenzione prioritaria in risposta alle sfide legate alla discriminazione di genere che le donne nel Paese continuano ad affrontare. Sono stati finanziati due interventi finalizzati a promuovere la salute sessuale e riproduttiva e per contrastare la violenza di genere, comprese le pratiche dannose – come le mutilazioni dei genitali femminili. Con l'iniziativa "Accelerare la prevenzione e l'eliminazione della violenza di genere e la promozione della salute riproduttiva in Senegal e Gambia (APE-VBGSR)"⁶²³, la cooperazione italiana - con un finanziamento di 2.700.000 euro a favore di UNFPA - vuole contribuire all'eliminazione della violenza di genere nelle aree transfrontaliere tra Senegal e Gambia attraverso la prevenzione multisettoriale della violenza di genere, rafforzando i servizi olistici di assistenza alla violenza di genere in tali aree. L'intervento si

⁶²⁰ AID 012951/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 1 del 6.2.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶²¹ AID 013207/01/0 - Delibera Direttore n. 56 del 10.12.2024, intervento di sviluppo 24 mesi.

⁶²² AID 013160/01/0 - Delibera Viceministro n. 87 del 19.12.2024, intervento di aiuto umanitario 12 mesi.

⁶²³ AID 012934/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 3 del 6.2.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

concentra sulle sopravvissute alla violenza e le donne e ragazze adolescenti a rischio di violenza di genere che devono essere trattate con dignità, uguaglianza e rispetto e devono avere la possibilità di prendere decisioni informate. Il progetto promuoverà un approccio trasformativo di genere multisettoriale e multi-attore. In sinergia con questa iniziativa, l'intervento "ESSERE Donna II Fase - *Empowerment*, salute sessuale e riproduttiva, emancipazione, promozione dei diritti di salute sessuale e riproduttiva in Senegal"⁶²⁴ - finanziato dalla cooperazione italiana con un contributo di 300.000 euro a favore del Centro di salute globale - mira a promuovere i diritti delle donne e la salute sessuale e riproduttiva delle comunità locali della Regione di Sedhiou, al fine di fornire loro spazi e servizi per l'esercizio di tali diritti. Il programma adotta un approccio incentrato sull'*empowerment* delle donne e delle ragazze che hanno già avviato percorsi di alfabetizzazione, autonomia economica, sviluppo delle capacità e pianificazione individuale, in modo da potenziare, così, la capacità di mobilitazione, sensibilizzazione e divulgazione dei diritti riproduttivi e sessuali delle donne e delle ragazze nelle comunità *target*.

Anche in Tanzania l'Italia sostiene il diritto ad una maternità consapevole e sicura, finanziando il progetto promosso dall'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli "MACORESI_MATernità, COnsapevole, REsponsabile e SIcura come deterrente della fistola ostetrica"⁶²⁵ per un importo di 2.160.000 euro. Con l'obiettivo di intervenire sulla prevenzione, la diagnostica e sul trattamento delle complicazioni ostetriche - con particolare attenzione alla fistola vescico-vaginale - l'intervento si rivolge a donne in condizione di vulnerabilità e si propone di migliorare la disponibilità e l'accesso ai servizi materno-riproduttivi per ridurre la morbidità ostetrica. Il progetto si prefigge di migliorare la condizione della donna partendo dal benessere riproduttivo, raggiungibile attraverso il miglioramento dell'assistenza clinica, ostetrica, un'adeguata informazione e educazione comunitaria in tema di salute materna e riproduttiva, e un maggior coordinamento a livello istituzionale per accrescere la *governance* e *advocacy* su questi temi. A tal fine, verrà affrontato anche il tema della disuguaglianza delle donne, in particolare di quelle che presentano complicazioni legate alla fistola vescico-vaginale, che comporta disabilità fisiche ed emarginazione dal contesto sociale e familiare, attraverso azioni di reinserimento socioeconomico.

Nel **Medioriente**, in Giordania, la cooperazione italiana ha supportato l'iniziativa "Risposta integrata di contrasto alla violenza di genere (GBV) e a tutela della salute sessuale e riproduttiva (SRH) per rifugiati e popolazioni vulnerabili colpite dalla crisi siriana in Giordania"⁶²⁶. Grazie ad un contributo di 1.500.000 euro a favore di UNFPA, il progetto intende aumentare l'accessibilità a servizi specializzati, di alta qualità e integrati in termini di salute riproduttiva e sessuale, violenza di genere e di *advocacy* su norme sociali e di genere, anche attraverso il rafforzamento delle capacità del governo e delle *Community-based organizations* (CBOs). Nello specifico, tali servizi verranno forniti presso cliniche specializzate e spazi sicuri per donne e ragazze situati nel campo profughi di Azraq, con un focus specifico su donne, ragazze e persone con disabilità, nonché sui/sulle sopravvissuti/e ad abusi e violenza sessuale.

Sempre a favore di UNFPA, in Palestina è stato finanziato e completato l'intervento "*Supporto all'intervento umanitario di UNFPA a Gaza*", contribuendo con un importo di 1.500.000 euro al Flash Appeal in risposta alla crisi umanitaria palestinese, al fine di garantire la continuità dei servizi essenziali per la salute sessuale e riproduttiva, tra cui il parto sicuro e la gravidanza, l'assistenza sanitaria e la gravidanza. Il contributo mira anche a rafforzare la resilienza e le misure di protezione per le donne e le ragazze a rischio di violenza di genere, le persone con disabilità e sopravvissute alla violenza, attraverso servizi multisettoriali di qualità e con il coinvolgimento della comunità locale.

Altro intervento finanziato in Palestina, denominato "*Potenziamento dei servizi sanitari in Palestina con un'attenzione particolare alla salute mentale e al cancro al seno*"⁶²⁷ con un contributo

⁶²⁴ AID 013009/01/0 - Delibera Direttore n. 16 del 18.4.2024, intervento di sviluppo 24 mesi.

⁶²⁵ AID 013182/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 202 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶²⁶ AID 012888/01/0 - Delibera Viceministro n. 45 del 19.9.2024, intervento di aiuto umanitario 12 mesi.

⁶²⁷ AID 013111/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 152 del 30.9.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

di 5.000.000 euro all'OMS, riguarda il rafforzamento del sistema sanitario palestinese, con particolare attenzione ai gruppi maggiormente vulnerabili, attraverso un approccio olistico volto a rendere le strutture sanitarie pubbliche più adatte alle esigenze della popolazione. Nello specifico, attraverso l'acquisto di strumenti essenziali e la formazione di tecnici specializzati, saranno realizzate delle cliniche per la diagnosi precoce del cancro al seno. Il progetto è ancora in corso.

In **Asia**, nel 2024 l'Italia ha finanziato in Afghanistan un nuovo intervento in favore di UNFPA "Supporto alle donne e alle ragazze adolescenti attraverso il potenziamento delle *Family health houses* (FHHs) quali *hub* centrali per la fornitura di servizi sanitari salvavita riproduttivi, materni, neonatali, infantili e adolescenziali"⁶²⁸ con un contributo di euro 1.500.000. L'iniziativa mira ad ampliare la fornitura di servizi essenziali per la salute sessuale e riproduttiva (SRH) e la risposta alla violenza di genere (GBV) nel Paese. L'intervento, attraverso un approccio integrato alla salute riproduttiva, materna, neonatale, infantile e adolescenziale, sosterrà il modello *FHH Hub*, creando un "*one-stop-shop*" per donne e comunità, inclusi adolescenti e giovani.

In **Europa**, la cooperazione italiana ha finanziato in Albania il programma "Riduzione della violenza di genere e le pratiche nocive attraverso una governance sensibile al genere"⁶²⁹ per un importo totale di 1.000.000 euro a favore di UNFPA, al fine di rafforzare una *governance* sensibile al genere, promuovere l'*empowerment* delle donne e i diritti umani e ridurre la violenza contro le donne e le ragazze. Con questo programma si vogliono supportare le istituzioni e gli attori responsabili delle politiche nazionali e della legislazione sulla violenza contro le donne e la violenza di genere affinché tutte le fasce della popolazione possano beneficiare di misure preventive e protettive più efficaci contro la violenza. L'intervento mira, inoltre, a rafforzare le capacità delle organizzazioni femminili per influenzare in modo significativo le leggi e le politiche sull'uguaglianza di genere nel Paese.

5.4.4.2 - Priorità G7 - Emancipazione economica: inclusione finanziaria, accesso al credito e impresa delle donne, formazione tecnica e professionale, servizi sociali, educativi e della cura (infanzia e disabilità)

La cooperazione italiana finanzia e promuove numerose iniziative strategiche per l'emancipazione economica delle donne, con un focus prioritario sull'inclusione finanziaria e sull'imprenditorialità femminile. Queste azioni mirano a supportare le donne in ambito agricolo, a sensibilizzare sui diritti femminili, a creare reti di imprenditrici e potenziare le loro associazioni, nonché a favorire l'avvio di attività economiche generatrici di reddito. In parallelo, vengono rafforzate azioni di contrasto alla violenza di genere, garantendo spazi sicuri e liberi da abusi, e si promuove una maggiore partecipazione delle donne nella vita politica e decisionale. L'obiettivo è, quindi, costruire un ambiente favorevole che consenta alle donne di realizzare appieno il loro potenziale economico e sociale.

In particolare, in **Africa** la cooperazione italiana ha finanziato in Egitto, con un contributo di 800.000 euro, l'iniziativa "KHADRA: *Women's empowerment through a sustainable entrepreneurship*"⁶³⁰ che mira a sostenere l'inclusione socio-economica e l'uguaglianza di genere delle donne e delle ragazze della comunità di Siwa, nel Governatorato di Matrouh, aumentando la loro partecipazione economica e la loro *leadership*. Nello specifico, il focus dell'intervento verterà sulla promozione dell'imprenditoria femminile attraverso la formazione e l'accesso a microcrediti, migliorando allo stesso tempo l'accesso delle donne ai servizi sanitari e sostenendo le associazioni femminili di nuova costituzione e le associazioni locali che lavorano a sostegno delle donne.

⁶²⁸ AID 012901/01/0 - Delibera Viceministro n. 50 del 19.09.2024, intervento di aiuto umanitario 12 mesi.

⁶²⁹ AID 013076/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 144 del 30.9.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶³⁰ AID 013176/01/0 - Delibera Direttore n. 54 del 10.12.2024, intervento di sviluppo 24 mesi.

In Kenya, è stato finanziato il programma “PEACE: Potenziamento Psicologico e Sviluppo della Carriera”⁶³¹ con un contributo di 4.000.000 euro, al fine di migliorare le condizioni socioeconomiche delle sopravvissute alla violenza di genere e di facilitare l'accesso a servizi psicosociali e sanitari di qualità. Nello specifico, l'intervento intende migliorare i meccanismi di reindirizzamento ai servizi per le sopravvissute alla violenza di genere, contribuire alla promozione dell'indipendenza economica e potenziare il supporto psicologico, principalmente attraverso l'erogazione di servizi anche *online*. L'iniziativa intende, inoltre, intervenire per aumentare il numero di figure formate per erogare supporto psicosociale a livello di comunità, nelle strutture sanitarie di primo livello e attraverso la linea telefonica governativa (HAK) che fornisce supporto alle sopravvissute.

Sulla stessa linea, in Senegal è stato finanziato l'intervento “Progetto di supporto al rafforzamento della *leadership* e dell'inclusione socioeconomica delle donne e delle ragazze – PAREL/F”⁶³² che, con un contributo a dono di 5.000.000 euro a favore del *Ministère des finances et du budget du Sénégal*, intende contribuire alla promozione della *leadership* e dell'inclusione socioeconomica di donne e ragazze in vista del loro *empowerment* in una prospettiva di sviluppo sostenibile che tenga conto dell'uguaglianza di genere. Oltre a fornire servizi integrati e olistici di prevenzione e cura della violenza di genere, l'iniziativa vuole rafforzare le capacità produttive delle donne e delle ragazze in vista della loro emancipazione socioeconomica. Sempre in Africa, con un finanziamento di 4.000.000 euro alla Banca africana di sviluppo, la cooperazione italiana ha supportato il programma “*Gender equality trust Fund - Affirmative finance action for women in Africa (AFAWA)*”⁶³³ al fine di contribuire all'inclusione finanziaria delle donne nel continente africano ove oltre il 70 per cento delle donne è esclusa dall'accesso al credito specie per le attività di impresa.

In **Medioriente** è stato finanziato in Iraq l'intervento “Iniziativa di aiuto umanitario a sostegno della popolazione vulnerabile sfollata, rientrata e la comunità ospitante in Iraq”⁶³⁴ che intende migliorare l'integrazione sociale ed economica di donne, ragazze e ragazzi altamente vulnerabili, in particolare dei nuclei familiari con donne come capo famiglia ad alto rischio di protezione. Attraverso progetti delle organizzazioni della società civile saranno aumentate le opportunità di accesso al mercato per le donne, grazie ad una formazione sulle *life skill* e sulle competenze di base di alfabetizzazione linguistica, numerica e informatica. Sarà inoltre favorito l'impiego di donne attraverso la promozione di meccanismi per la facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro.

In Palestina, l'Italia finanziando l'iniziativa “*Intervento per l'emancipazione socioeconomica delle donne palestinesi*”⁶³⁵ con un contributo a dono di 5.000.000 euro, intende promuovere l'uguaglianza di genere e prevenire la violenza di genere, favorendo il cambiamento sociale, economico e culturale. L'intervento mira a migliorare la capacità delle istituzioni locali a prevenire e rispondere efficacemente alla violenza di genere attraverso la formazione, la qualità dei servizi offerti e la sensibilizzazione della comunità. L'iniziativa, inoltre, si propone anche di rafforzare l'emancipazione socioeconomica delle donne palestinesi, favorendo il loro accesso a professioni qualificate e retribuite, soprattutto in settori professionali tradizionalmente considerati maschili. L'iniziativa, vista la situazione in cui versa il Paese, non è ancora partita.

Per quanto riguarda l'educazione e la promozione dei diritti umani, il 2024 è stato un anno importante per la Palestina grazie al progetto AMAL (AID 11530.03.5) – “*Diritti Umani e Uguaglianza di Genere*”. Infatti, grazie a quest'ambiziosa iniziativa che mette l'istruzione al cuore del cambiamento sociale, si stanno registrando progressi significativi nell'affermazione dell'uguaglianza e della giustizia sociale. Tra i risultati più rilevanti del 2024, spicca il lancio di un corso accademico su diritti umani e parità di genere, attivato per il momento in quattro università palestinesi. Questo traguardo iniziale ha come obiettivo un'espansione graduale ad altre istituzioni accademiche del

⁶³¹ AID 013184/01/1 e 013184/01/2 - Delibera CC n. 196 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶³² AID 013223/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 201 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶³³ AID 012140/01/5 - Delibera Comitato Congiunto n. 18 del 9.4.2024 e 206 del 16.12.2024, intervento di sviluppo.

⁶³⁴ AID 012885/01/0 - Delibera Viceministro n. 82 del 19.12.2024, intervento di aiuto umanitario 24 mesi.

⁶³⁵ AID 013112/01/0, 013112/01/1 e 013112/01/2 - Delibera Comitato Congiunto n. 141 del 30.9.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

paese, con il fine di trasmettere alle generazioni future una cultura basata sul rispetto e sull'inclusione.

Parallelamente, è stato avviato un ciclo di formazione destinato a rafforzare le capacità di leadership dei giovani universitari. Articolato in *workshop* e corsi specialistici e finalizzato ad approfondire le tematiche relative ai diritti umani e alla parità di genere, conta il coinvolgimento di sedici università palestinesi. Ad oggi, la risposta da parte del mondo accademico è stata molto positiva, segno di un autentico desiderio di cambiamento tra i/le giovani.

A livello scolastico, un altro risultato di grande importanza è stata la realizzazione di un manuale didattico per insegnanti, focalizzato su “*Diritti umani, parità di genere e prevenzione della violenza di genere*”. Il manuale si propone di dotare gli insegnanti di uno strumento innovativo per trasmettere al corpo studentesco l'importanza del rispetto dei diritti umani e l'eliminazione della violenza di genere in ambito educativo. Il manuale, inoltre, vuole, inoltre, favorire la creazione di una cittadinanza attiva e responsabile, la giustizia sociale tra i giovani e contribuire in tal modo a creare ambienti educativi sicuri ed inclusivi. L'introduzione di questo corso su diritti umani e uguaglianza di genere nei curricula universitari, ha rappresentato un passo fondamentale verso una Palestina più equa, inclusiva e consapevole dei propri diritti, tracciando la strada per un futuro in cui i diritti umani e l'uguaglianza di genere siano al centro delle politiche pubbliche e delle pratiche quotidiane.

5.4.4.3 - Resilienza delle donne: nesso clima-genere-migrazioni, lotta all'insicurezza alimentare, ai cambiamenti climatici, alle crisi e conflitti, accesso nelle carriere nel settore ambientale e STEM

Il rafforzamento della resilienza delle donne in contesti vulnerabili è un obiettivo fondamentale per affrontare le sfide globali legate ai cambiamenti climatici, alle migrazioni forzate, alla sicurezza alimentare e ai conflitti. La cooperazione italiana ha avviato numerosi interventi che integrano le dimensioni di genere nelle strategie di sviluppo, promuovendo l'inclusione delle donne nelle politiche ambientali, nelle carriere STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e in settori cruciali per la resilienza climatica. Questi interventi mirano a rafforzare la capacità delle donne di fronteggiare le crisi e di essere protagoniste di soluzioni innovative, aumentandone l'accesso a risorse, le opportunità professionali e le politiche di protezione in contesti fragili e colpiti da disuguaglianze di genere. Con azioni in Europa, America Latina e Medio Oriente, la cooperazione italiana si impegna a garantire che le donne non solo sopravvivano a queste sfide globali, ma che possano anche prosperare attraverso *l'empowerment economico*, la partecipazione attiva nelle decisioni e l'accesso a risorse vitali per il loro sviluppo e quello delle loro comunità.

In **Europa**, la cooperazione italiana ha finanziato l'iniziativa “Consolidare il ruolo della donna per lo sviluppo rurale del nord dell'Albania”⁶³⁶ con un contributo di 2.100.000 euro a favore di UNWOMEN, con l'obiettivo di rafforzare la governance di genere, per affrontare la violenza contro le donne e per rafforzarne *l'empowerment economico* in diverse aree rurali nel nord del Paese. L'iniziativa agisce con un duplice approccio. Da un lato, mira a migliorare il quadro normativo a livello nazionale e locale in risposta alle tematiche di genere in materia di agricoltura e sviluppo locale, sensibilizzando sui diritti delle donne e sugli stereotipi di genere in relazione ai diritti di proprietà. Dall'altro, intende promuovere l'emancipazione economica delle donne attraverso la progettazione e l'attuazione di catene del valore sensibili al genere, coinvolgendo le giovani donne nelle scuole di formazione professionale.

In **America Latina**, a valere sul canale umanitario, è stato, inoltre, erogato un contributo di 2.000.000 euro ad Haiti a favore del *Women's Peace and Humanitarian Fund - WPHF* (UNDP/UNWOMEN)⁶³⁷ per sostenere l'azione per la pace e la risposta umanitaria – inclusa la lotta alla violenza sessuale e di genere – attraverso il ruolo attivo delle donne e delle loro organizzazioni

⁶³⁶ AID 012904/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 71 del 28.6.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶³⁷ AID 013018/01/0 - Delibera VM n. 18 del 22.5.2024, intervento di aiuto umanitario 12 mesi.

della società civile sostenute dal Fondo. L'Italia contribuisce al WPHF dal 2022, con finanziamenti *unearmarked*, *earmarked* e *soft-earmarked* per contribuire a supportare le organizzazioni locali e di base della società civile guidate da donne e che si occupano di donne, pace e sicurezza ed azione umanitaria. Grazie ai finanziamenti erogati dal fondo, le donne possono inoltre ricevere protezione e varie tipologie di assistenza, sia per le sopravvissute alla violenza di genere e sessuale, sia per la salute materna e riproduttiva. Il fondo presta particolare attenzione alle donne sfollate e rifugiate, e a settori chiave come la sicurezza alimentare e la lotta ai cambiamenti climatici.

In **Medioriente** è stato finanziato in Iraq l'intervento "WE-GO *Empowerment* delle donne per opportunità *green*"⁶³⁸, con un contributo di 3.000.000 euro al Programma Alimentare Mondiale (PAM), al fine di creare in quattro governatorati delle strutture di *governance* adeguate per gli agricoltori vulnerabili a livello distrettuale e subnazionale. Si intende in questo modo garantire loro un'adeguata partecipazione pubblica, oltre al coinvolgimento delle donne e delle persone con disabilità durante la pianificazione e la progettazione degli interventi di resilienza climatica. Attraverso formazione, *workshop* e attività di *capacity building*, l'iniziativa prevede che il 95 per cento dei partecipanti alle attività di progetto siano donne e almeno il 30 per cento di beneficiari siano persone con disabilità.

5.4.5 - Iniziative a dono con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere

Tra le altre iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine, si distinguono numerosi interventi multisettoriali, in particolare in Africa e Medio Oriente. Queste iniziative affrontano in modo significativo temi cruciali per la cooperazione italiana, tra i quali: intersezionalità e inclusione delle donne con disabilità; sviluppo agricolo e sicurezza alimentare; cambiamento climatico e protezione ambientale; emancipazione femminile e coinvolgimento del settore privato; salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva; violenza di genere e diritti di donne, ragazze e bambine; istruzione, formazione professionale e occupazione.

5.4.5.1 - Intersezionalità e donne con disabilità

In Siria, l'intervento "Rafforzare la resilienza delle famiglie colpite dalla crisi attraverso il supporto ai mezzi di sostentamento per le persone con disabilità, le donne e i giovani nel governatorato di Deir Ezzor"⁶³⁹ finanziato dalla cooperazione italiana con un importo di 3 milioni di euro a favore di UNDP, porta avanti azioni volte a colmare il doppio divario di cui soffrono le donne e le ragazze con disabilità. Il progetto intende: migliorare l'accesso ai servizi di *empowerment* economico per le persone con disabilità attraverso l'istituzione di un nuovo centro di riabilitazione fisica nella città di Al-Mayadin; realizzare corsi di formazione tecnica per l'avvio di attività generatrici di reddito da parte di persone con disabilità; e infine abbattere barriere architettoniche presso abitazioni private e edifici pubblici. Saranno inoltre realizzate attività volte al miglioramento dell'accesso ai servizi di salute sessuale e riproduttiva e ai servizi di prevenzione e risposta alla violenza di genere. Circa il 97 per cento dei beneficiari diretti dell'iniziativa sono donne e ragazze.

In Libano, la cooperazione italiana ha finanziato l'intervento "Programma pilota per l'erogazione di servizi integrati alle persone con disabilità"⁶⁴⁰ che prevede azioni volte ad accrescere le conoscenze sulla costruzione sociale dello stigma sulla disabilità in particolare sulla sua componente di genere. A tal fine, verrà realizzata una ricerca apposita. Le donne con disabilità, infatti, subiscono una doppia discriminazione, affrontando sfide significative legate non solo alla loro condizione fisica, ma anche alle complesse dinamiche di genere presenti nel Paese.

⁶³⁸ AID 012986/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 101 del 1.8.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶³⁹ AID 012274/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 37 del 9.4.2024, intervento di sviluppo 24 mesi.

⁶⁴⁰ AID 013087/01/0, 013087/01/1, 013087/01/2 - Delibera Direttore n. 59 del 11.12.2024, intervento di sviluppo 30 mesi.

In Sudan il programma “PROVENTUS Rafforzamento dei settori dell’agricoltura e dell’allevamento nello Stato di Kassala in una prospettiva *One Health*”⁶⁴¹ finanziato dalla cooperazione italiana con un contributo di 1.250.000 euro, è volto a rafforzare la sicurezza alimentare nello Stato di Kassala promuovendo una produzione agricola e animale sostenibile e di qualità e determinando, quindi, un impatto sulla salute umana, animale e dell’ambiente. Il programma promuove l’*empowerment* economico e sociale di donne e persone con disabilità che vengono incluse nei comitati di gestione dell’acqua e tra i beneficiari degli interventi a supporto dell’agricoltura e dell’allevamento. L’approccio inclusivo è in linea con il principio di *accountability to the affected population* che promuove l’inclusione delle comunità all’interno dei processi decisionali e l’inclusione delle minoranze e delle categorie in condizione di maggiore vulnerabilità tra i beneficiari. Attraverso l’approccio inclusivo viene favorito l’accesso di donne e persone con disabilità alle risorse come aree coltivabili e al reddito.

5.4.5.2 - Sviluppo agricolo e sicurezza alimentare

In Giordania, sono stati finanziati due interventi incentrati sull’agricoltura e sulla sicurezza alimentare nelle aree rurali. Con l’iniziativa “Sicurezza alimentare e crescita economica inclusiva attraverso prodotti rurali sostenibili ed efficiente utilizzo delle risorse locali”⁶⁴² la cooperazione italiana, con un contributo di 1.650.000 euro a favore del Ministero dell’agricoltura giordano, intende accrescere la sicurezza alimentare e i mezzi di sussistenza attraverso lo sviluppo di catene di valore per i prodotti rurali ed un uso efficiente delle risorse locali. Si vuole in questo modo migliorare la produttività del settore con attenzione alle donne, ai segmenti vulnerabili della popolazione e alle capacità di gestione istituzionali e delle imprese agricole. Nello specifico, l’iniziativa rafforzerà le capacità delle donne rurali di gestire progetti di trasformazione alimentare su piccola scala.

Con l’intervento “Sostegno al modello di alimentazione sana nelle scuole dei campi rifugiati e delle comunità ospitanti”⁶⁴³, finanziato con un contributo di 2.000.000 euro al PAM, si punta a migliorare la sicurezza alimentare, la nutrizione e i risultati scolastici degli studenti e studentesse giordani/e e rifugiati/e in condizione di vulnerabilità. Si vogliono inoltre aumentare le opportunità di reddito per le comunità ospitanti ed i rifugiati, soprattutto per le donne. Il progetto prevede attività di formazione destinate sia a donne che vivono nei campi rifugiati, sia a quelle impiegate nelle cucine comunitarie. L’iniziativa affronta le sfide che limitano la partecipazione femminile al mercato del lavoro, introducendo misure come il trasporto gratuito e sicuro per le lavoratrici e offrendo formazione su temi cruciali quali la sicurezza alimentare, l’igiene, l’alfabetizzazione finanziaria e i diritti delle donne.

5.4.5.3 - Ambiente e cambiamento climatico

In Burkina Faso, l’Italia ha supportato il PAM finanziando, per un importo totale di 3.000.000 euro, l’intervento “Rafforzare la resilienza delle comunità vulnerabili in Burkina Faso, in particolare donne e giovani, di fronte agli shock climatici, conflittuali ed economici”⁶⁴⁴. L’obiettivo di questa iniziativa è rafforzare la resilienza delle comunità migliorando la produttività agricola e pastorale, fornendo pasti scolastici nutrienti, realizzando interventi nutrizionali specifici e supportando i piccoli agricoltori per ridurre le perdite post-raccolto e sviluppare le filiere produttive. Nello specifico, saranno realizzate attività per migliorare lo stato nutrizionale delle donne e delle ragazze incinte e in allattamento, soprattutto affette da malnutrizione acuta. Il programma, inoltre, sosterrà le donne attraverso la formazione alla *leadership* e la creazione di unità economiche focalizzate sulla

⁶⁴¹ AID 012936/01/0 - Delibera Direttore n. 1 del 6.2.2024.

⁶⁴² AID 013093/01/0 - Delibera Direttore n. 35 del 19.9.2024, intervento di sviluppo 24 mesi.

⁶⁴³ AID 013198/01/0 - Delibera Viceministro n. 71 del 19.12.2024, intervento di aiuto umanitario 12 mesi.

⁶⁴⁴ AID 013243/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 203 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

produzione di concime organico, su soluzioni energetiche di cottura pulita e sulla promozione di prodotti forestali non lignei.

In Kenya, con l'iniziativa "Intervento comunitario per l'adattamento al cambiamento climatico e i diritti sulla terra nelle contee aride e semiaride del Kenya"⁶⁴⁵, l'Italia intende contribuire ad affrontare due questioni fondamentali per migliorare la resilienza climatica delle popolazioni che vivono nelle aree aride e semi-aride del Paese. La prima mira a incentivare il flusso dei finanziamenti alle contee per integrare il cambiamento climatico nella pianificazione locale e promuovere iniziative comunitarie che contribuiscano all'adattamento climatico. La seconda riguarda la necessità di accelerare la registrazione delle terre comunitarie per contribuire all'emancipazione e al ruolo delle donne (ed altri gruppi marginalizzati) nella gestione delle risorse naturali e nell'utilizzo dei fondi per la lotta al cambiamento climatico. A tal fine, verrà promossa la partecipazione delle organizzazioni di donne e la leadership femminile per affrontare gli ostacoli che queste incontrano nella partecipazione attiva agli esercizi comunitari.

5.4.5.4 - Emancipazione economica delle donne e settore privato

In Ciad attraverso l'intervento "Promuovere l'empowerment socio-economico di giovani e donne nelle filiere agro-silvo-pastorali sostenibili in Ciad (FASEDA)"⁶⁴⁶ finanziato con un contributo di 3.000.000 di euro, si intende contribuire a promuovere l'*empowerment* socio-economico delle popolazioni più marginalizzate, con particolare attenzione ai giovani e alle donne. L'obiettivo è sostenere lo sviluppo e il miglioramento di catene di valore agro-silvo-pastorali e ittiche sostenibili e bancabili, al fine di aumentare la produzione agricola. Nello specifico, dal momento che nel Paese il 69 per cento dei piccoli agricoltori sono donne, saranno portate avanti attività per facilitare la proprietà della terra da parte delle donne attraverso il sostegno delle commissioni fondiari. Attraverso la partecipazione a *workshop* tematici, le donne potranno fornire testimonianze di prima mano e presentare le buone pratiche promosse dagli attori della società civile.

In Giordania, la Cooperazione italiana con un contributo di 3.350.000 di euro ha finanziato l'intervento "OPPORTUNITY 3 – Iniziativa di *Linking Relief, Rehabilitation and Development* (LRRD) per l'*empowerment* economico dei rifugiati siriani e dei giordani vulnerabili"⁶⁴⁷. Con questa iniziativa si intende contribuire alla creazione di un mercato del lavoro più accessibile ed inclusivo per i rifugiati e i cittadini giordani in condizione di vulnerabilità delle comunità ospitanti, in particolare donne e giovani, incluse persone con disabilità, contribuendo così al rafforzamento della resilienza delle comunità locali. Oltre a sostenere e incentivare l'inclusione lavorativa delle donne, attraverso lo strumento delle imprese a domicilio (*home-based business*), saranno realizzate attività di sensibilizzazione volte a ridurre le barriere sociali e culturali che ostacolano l'inserimento professionale di donne e persone con disabilità, oltre ad attività di protezione sui luoghi di lavoro per le donne/ragazze coinvolte nei progetti per prevenire la violenza di genere e sessuale.

5.4.5.5 - Promozione dei diritti alla salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva

In Sudan, terzo Paese al mondo per indice di mortalità materna, l'Italia ha finanziato il progetto "NUTRI-SUD - sicurezza nutrizionale materno-infantile negli stati orientali del Sudan"⁶⁴⁸. Il contributo a favore del PAM di 6.550.000 euro ha sostenuto i bisogni nutrizionali specifici della madre e del bambino/a nel Sudan Orientale (Stati di Gedaref e di Kassala), promuovendo interventi consistenti in trasferimenti *in-kind* di beni alimentari e trasferimenti monetari *cash based transfer "top-up"* al fine di ridurre la prevalenza della malnutrizione nei bambini/e di età inferiore ai cinque anni, oltre che nelle donne in gravidanza e in allattamento. Saranno, inoltre, istituiti degli *hub's gender and*

⁶⁴⁵ AD 013066/01/0 e 013066/01/1 - Delibera Comitato Congiunto n. 96 del 1.08.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶⁴⁶ AID 013128/01/0 e 013128/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 113 del 30.9.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶⁴⁷ (AID 013186/01/0, 013186/01/1, Delibera Comitato Congiunto n. 215 del 16.12.2024, intervento di sviluppo, 24 mesi).

⁶⁴⁸ AID 013096/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 130 del 30.9.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

protection team con il compito di monitorare che le operazioni umanitarie e i programmi di assistenza siano implementati in modo sicuro, equo e rispettoso delle necessità di tutti i gruppi di persone, diffondendo messaggi chiave sulla prevenzione della GBV e individuando un consulente per la PSEAH.

Nel 2024 l'Italia ha, inoltre, donato 62.609.161 euro al “*Global fund to fight AIDS, tuberculosis and malaria*”⁶⁴⁹ che ha fra le sue componenti strategiche l'uguaglianza di genere, tenuto conto che le donne e le ragazze continuano ad essere colpite in maniera sproporzionata da HIV, tubercolosi e malaria.

5.4.5.6 - Istruzione, formazione professionale e impiego

In Pakistan, con un contributo di 2.000.000 euro, la cooperazione italiana ha finanziato l'iniziativa attuata da ILO “JUST TRANSITIONS: formazione professionale e creazione d'impiego nell'ecoedilizia e nell'ecoturismo nei distretti alluvionati in Khyber Pakhtunkhwa”⁶⁵⁰ che intende fornire competenze e formazione imprenditoriale nelle tecniche di costruzione sostenibile (con *input* sostenibili come la produzione di mattoni) e nei servizi di ecoturismo. Si vuole inoltre promuovere un quadro di certificazione nazionale per favorire la crescita occupazionale, imprenditoriale ed economica nella provincia di *Khyber Pakhtunkhwa*. Il progetto dedica grande attenzione alla parità di genere, concentrandosi sull'emancipazione imprenditoriale delle donne e dei giovani nel settore dell'ecoturismo oltre a fornire servizi di sviluppo aziendale finanziario e non finanziario per sostenere la crescita di *start-up* e piccole imprese.

In Afghanistan, all'interno del Contributo al Fondo Fiduciario Afghanistan Resilience Trust Fund (ex-Afghanistan Reconstruction trust Fund) – ARTF, l'Italia ha espresso la propria preferenza verso il progetto EMERGEe (*Empowering Microfinance and Enterprises for Resilience and Growth*)⁶⁵¹ per un importo totale di 2.000.000 di euro a favore della Banca mondiale. L'obiettivo del progetto è di sostenere la domanda e l'offerta di finanziamenti per le micro e piccole imprese, concentrandosi sull'inclusione finanziaria delle donne.

In Senegal, con l'obiettivo di supportare lo sviluppo economico inclusivo del Paese attraverso l'inserimento professionale e la creazione di posti di lavoro, è stata finanziata l'iniziativa “Progetto di sostegno alla creazione di impiego per i giovani in Senegal (PACES)”⁶⁵² con un contributo di 4.500.000 di euro. In particolare, si intende promuovere anche politiche del mercato del lavoro che sostengano le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi e l'imprenditorialità, anche femminile. Oltre ad una fase di promozione dell'impiego di giovani e donne, sarà realizzata infine una fase pilota dell'Accordo nazionale fra Stato e datori di lavoro anche attraverso la sua digitalizzazione.

In Colombia, con un contributo di 2.000.000 di euro da destinarsi a interventi delle organizzazioni della società civile, è stato finanziato l'intervento “Formazione professionale, educazione e supporto all'imprenditorialità per donne e giovani, in particolare migranti venezuelani, in Colombia”⁶⁵³. L'obiettivo è quello di migliorare, con un approccio di *empowerment femminile*, l'integrazione socioeconomica delle donne migranti venezuelane, colombiane rimpatriate e delle comunità di accoglienza attraverso l'accesso a opportunità di formazione per il lavoro, l'inserimento lavorativo e la promozione dell'imprenditoria. Tra le diverse iniziative sono previste attività imprenditoriali legate all'economia circolare e servizi di assistenza tecnica per l'avvio delle imprese. Inoltre, sarà promossa l'educazione finanziaria per rafforzare l'autonomia e l'*empowerment*

⁶⁴⁹ AID 012596/02/7 e 012596/02/8 - Delibera Comitato Congiunto n. 5 del 6/2/2024.

⁶⁵⁰ AID 013188/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 223 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶⁵¹ AID 008050/19/7 - Delibera Comitato Congiunto n. 27 del 9.4.2024, intervento di sviluppo 27 mesi.

⁶⁵² AID 013226/01/0 - Delibera Comitato Congiunto n. 200 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶⁵³ AID 012907/01/0 - Delibera Viceministro n. 77 del 19.12.2024, intervento di aiuto umanitario 18 mesi.

economico delle beneficiarie venezuelane e delle comunità ospitanti in Colombia, con particolare attenzione agli ostacoli che le donne incontrano nell'accesso al credito.

5.4.6 - La violenza di genere e i diritti di donne, ragazze e bambine

In Etiopia, l'intervento bilaterale "Rafforzamento della risposta umanitaria in Etiopia"⁶⁵⁴ intende contribuire alla risposta umanitaria alle molteplici emergenze in atto. L'iniziativa ha l'obiettivo di rafforzare la protezione per le persone più marginalizzate, con un focus particolare sul supporto psicosociale e sul miglioramento della gestione legale e clinica dei casi di violenza sessuale e di genere (SGBV). Mira, inoltre, a valorizzare il ruolo attivo delle donne nella società, tutelando i loro diritti e contrastando la discriminazione. Per raggiungere questi scopi, saranno promosse attività di supporto all'educazione di donne e bambine, di creazione di opportunità economiche, anche nel settore agricolo, di sensibilizzazione delle comunità locali riguardo all'importanza del ruolo femminile e di inclusione delle donne nella vita sociale ed economica.

In Giordania, con un contributo di 4.500.000 di euro, l'Italia ha finanziato l'iniziativa di "Programma di emergenza per la protezione dei rifugiati e delle comunità ospitanti in Giordania"⁶⁵⁵, con l'obiettivo di ridurre le vulnerabilità delle fasce più svantaggiate tra le popolazioni colpite dalle conseguenze della crisi siriana. Particolare attenzione viene riservata alla promozione dell'uguaglianza di genere, garantendo che le donne, spesso tra le più colpite da condizioni di vulnerabilità, abbiano accesso paritario ai servizi e alle opportunità offerte, favorendo così il loro *empowerment* e la loro partecipazione attiva nei processi decisionali comunitari.

In Bangladesh, l'intervento "Assistenza multisettoriale ai rifugiati Rohingya in Bangladesh"⁶⁵⁶ intende contribuire all'azione di assistenza umanitaria multisettoriale sostenuta da UNHCR in risposta alle massicce esigenze umanitarie e di protezione dei rifugiati. L'iniziativa mira a supportare il processo di rafforzamento delle competenze e della partecipazione attiva delle comunità dei rifugiati, con particolare attenzione alle donne e ai bambini e alle bambine, attraverso lo sviluppo della *leadership* e la realizzazione del *Community representation scheme*, che prevede l'elezione del 50 per cento dei/delle rappresentanti comunitari/e donna. Inoltre, il progetto include l'esecuzione di azioni strutturate e semi strutturate di prevenzione della violenza di genere nei campi rifugiati e nelle comunità ospitanti bangladesi attraverso tre programmi: *Male role models*; *Girl shine stars* e *SASA! Together*. Nel dettaglio, le partecipanti del *Girl shine stars* assumono il ruolo di *tutor* delle ragazze della loro comunità, trasferendo, quindi, le conoscenze acquisite per diffondere messaggi chiave e sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione femminile. Infine, l'intervento prevede la fornitura di servizi per la salute sessuale e riproduttiva all'interno di un pacchetto standardizzato di assistenza sanitaria e la formazione di *leader* comunitari, volontari e *staff* su componenti chiave dell'agenda sulla violenza di genere (PSEAH, Codice di condotta, *community-based protection*, inclusione e uguaglianza di genere, gestione dei casi di violenza, meccanismi di rinvio ai servizi specializzati e gestione sicura dei dati).

In Myanmar, il "Contributo italiano al Joint Peace Fund"⁶⁵⁷ a favore dell'omonimo Fondo gestito dallo *United Nations Office for Project Services* (UNOPS), promuove il processo di pacificazione sostenibile ed inclusivo. Particolare attenzione viene riservata alla componente di genere attraverso progetti mirati a potenziare le competenze delle donne nella prevenzione dei conflitti, nei negoziati, nella costruzione della pace, nella ricostruzione e nella governance post-conflitto favorendone una partecipazione equa e significativa.

Meritano, infine, menzione i contributi in favore dei Country Based Pooled Fund - CBPF, sostenuti dall'Italia in Afghanistan, Etiopia, Libano, Palestina, Siria e Somalia (totale 34 milioni di

⁶⁵⁴ AID 012882 - Delibera Viceministro n. 31 del 06.08.2024, intervento di aiuto umanitario - importo totale 16.000.000 euro.

⁶⁵⁵ AID 013197/01/0 - Delibera Viceministro n. 84 del 19.12.2024, intervento di aiuto umanitario 24 mesi.

⁶⁵⁶ AID 013132 - Delibera Viceministro n. 80 del 19.12.2024, iniziativa di aiuto umanitario - importo totale 1.000.000 euro 12 mesi.

⁶⁵⁷ (AID 10789, Delibera Comitato Congiunto n. 73 del 28.06.2024, iniziativa di cooperazione - importo totale 1.000.000 euro, 12 mesi).

euro), i quali contribuiscono per oltre l'80 per cento ad azioni che possono influire sulla promozione dell'uguaglianza di genere e sulla lotta alla violenza di genere. In caso di catastrofi ed emergenze, le donne e le ragazze, solitamente maggiormente a rischio ed emarginate, possono affrontare maggiori vulnerabilità, inclusi rischi aggiuntivi di violenza. I CBPF creano *partnership* con esperti/e di genere e di protezione per informare meglio la programmazione ed affrontare e mitigare la violenza sessuale, finanziando direttamente anche le organizzazioni locali – incluse quelle guidate da donne e per i diritti delle donne.

La cooperazione italiana, inoltre, ha investito nel *Central Emergency Response Fund* (CERF), il fondo centrale per la risposta alle emergenze delle Nazioni Unite, secondo le disponibilità di bilancio annuali a valere sul budget dedicato agli aiuti umanitari. Nel 2024, l'erogazione di 10.000.000 di euro ha contribuito a finanziare numerosi interventi di primissima emergenza volti alla lotta alla violenza di genere e protezione delle donne in numerosi Paesi⁶⁵⁸.

5.4.7 - Interventi di credito misto a dono

Nel corso del 2024 la cooperazione italiana ha inoltre finanziato due interventi con componenti significative destinate all'uguaglianza di genere, da realizzarsi con un finanziamento misto a dono e a credito d'aiuto.

In Senegal, con l'iniziativa "Programma integrato di sviluppo delle filiere agroalimentari – PIDECA"⁶⁵⁹ la cooperazione italiana intende contribuire agli sforzi del governo senegalese nel fronteggiare l'emergenza del settore agroalimentare per renderlo maggiormente produttivo, competitivo, diversificato, sostenibile e che offra posti di lavoro dignitosi, con un'attenzione particolare all'autonomizzazione delle donne e dei giovani, in linea con le politiche nazionali. Nello specifico, per quanto riguarda il settore del riso, va sottolineato che la strategia adottata prevede di sostenere le donne produttrici di riso pluviale, che sono le principali protagoniste del settore in Casamance. L'obiettivo è quindi quello di realizzare una produzione che garantisca l'autosufficienza alimentare, in particolare per migliorare le condizioni di vita delle donne e quindi delle loro famiglie.

In Tunisia, con il programma "BLEUE TUNISIE: Programma di sostegno all'economia blu per lo sviluppo sostenibile delle comunità costiere in Tunisia",⁶⁶⁰ l'Italia intende contribuire a sviluppare un'economia blu sostenibile e competitiva attraverso la valorizzazione di aree costiere efficienti e rispettose del patrimonio marino. In particolare, tra gli obiettivi principali, l'iniziativa mira a facilitare l'accesso equo e adeguato alla formazione professionale per i giovani e le donne nel settore della pesca artigianale.

5.4.8 - Progetti realizzati dalle organizzazioni della società civile

In ambito umanitario, merita menzione il grande contributo delle Organizzazioni della Società Civile (OSC). Nel corso del 2024, sono stati selezionati numerosi progetti a seguito di *Call for proposals* lanciate nell'ambito di iniziative di aiuto umanitario deliberate negli anni passati. In particolare, si contano progetti specificatamente dedicati alla promozione dell'uguaglianza di genere o con componenti sul tema per un totale di quasi 67 milioni di euro. Le OSC si sono principalmente impegnate in diversi paesi *partner*⁶⁶¹, con interventi orientati soprattutto al supporto degli sfollati/e,

⁶⁵⁸ Si tratta dei seguenti Paesi: Angola, Bangladesh, Burkina Faso, Burundi, Camerun, Ciad, Comore, Congo, Cuba, Repubblica Democratica del Congo, Egitto, Eritrea, Etiopia, Grenada, Guinea, Haiti, Giamaica, Kenya, Libano, Lesotho, Libia, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritania, Mongolia, Mozambico, Myanmar, Namibia, Nepal, Niger, Nigeria, Filippine, Somalia, Sud Sudan, Sudan, Repubblica Araba Siriana, Timor Est, Vanuatu, Vietnam, Yemen, Zambia e Zimbabwe.

⁶⁵⁹ AID 013020/01/0 - Credito del valore di 13 milioni di euro - Delibera Comitato Congiunto n. 189 del 16.12.2024; 013020/01/1 – contributo a dono di 5 milioni di euro - Delibera Comitato Congiunto n. 190 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶⁶⁰ AID 013236/01/1 – Credito del valore di 25 milioni di euro - Delibera Comitato Congiunto n. 191 del 16.12.2024; AID 013236/01/2 – Contributo a dono di 2.500.000 euro - Delibera Comitato Congiunto n. 192 del 16.12.2024, intervento di sviluppo 36 mesi.

⁶⁶¹ Afghanistan, Camerun, Etiopia, Giordania, Libano, Mali, Moldavia, Mozambico, Niger, Repubblica Centrafricana, Siria, Somalia, Sudan, Tunisia, Ucraina.

rifugiati/e, migranti e comunità ospitanti per rafforzare la resilienza di donne e giovani in condizione di vulnerabilità o rischio, e alla protezione e prevenzione della violenza sessuale e di genere. Diversi progetti porteranno avanti strategie per consentire parti sicuri ed assistere i neonati nelle prime fasi cruciali di vita anche in contesti di crisi, altri saranno dedicati alla sicurezza alimentare e alla lotta alla malnutrizione delle bambine/i, delle donne in allattamento e in gravidanza, al potenziamento del ruolo delle donne nell'avvio di attività di autosostentamento (*livelihood*), all'istruzione inclusiva e paritaria, al rafforzamento della resilienza delle donne/ragazze/bambine e al potenziamento del ruolo delle donne nei contesti di crisi.

5.4.9 - Interventi di cooperazione delegata affidati dall'UE all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS)

Nel 2018 l'Agenzia ha completato il processo di accreditamento come organizzazione qualificata per la gestione indiretta dei finanziamenti europei. A partire da quel momento AICS ha assunto la piena titolarità di iniziative di cooperazione delegata, affidate dall'Unione europea.

Fra i nuovi accordi siglati nel 2024 con l'Unione europea, due hanno avuto come obiettivo principale l'emancipazione di donne ragazze e bambine, rappresentando circa il 7 per cento del totale dei finanziamenti gestiti attraverso questa modalità. L'iniziativa *"Promoting gender – responsive actions in Palestine – Integrating women in the culture and creativity industry"*, della durata di 36 mesi e per un importo totale di 2.750.000 di euro, mira a favorire l'emancipazione socioeconomica delle donne in Palestina. Essa prevede un lavoro su più fronti, migliorando il coordinamento tra istituzioni palestinesi, accademia, settore privato e società civile. Gli obiettivi includono: promuovere l'integrazione del genere nei ministeri palestinesi per aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, sviluppare partenariati tra istituzioni educative e settore privato per favorire l'accesso delle donne a professioni sottorappresentate, e sensibilizzare la pubblica opinione sulle questioni di genere. A livello istituzionale, le unità di genere dei ministeri saranno formate per integrare la dimensione di genere in tutte le loro attività, in particolare nelle operazioni di bilancio e di pianificazione. A livello accademico si rafforzeranno i partenariati tra università palestinesi e il settore privato, per facilitare l'inserimento delle laureate nel mondo del lavoro, con particolare attenzione ai settori della comunicazione, cultura e creatività, tradizionalmente dominati dagli uomini in Palestina. Infine, verranno promosse azioni di sensibilizzazione a sostegno dell'uguaglianza di genere, attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni della società civile e dei media.

l'iniziativa *"Regional programme on inclusive societies in Latin America and the Caribbean"*, della durata di 54 mesi (circa 3 milioni di euro), mira a ridurre le disuguaglianze sociali, e soprattutto quelle di genere, all'interno e tra i Paesi dell'America Latina e dei Caraibi, attraverso la realizzazione di azioni complementari alle iniziative finanziate nell'ambito della strategia UE *"Global gateway"*. Il programma regionale è implementato da un consorzio di agenzie di sviluppo (AICS, AECID, Expertise France, IILA, GIZ) guidato da FIIAPP e contribuirà al miglioramento della parità di accesso ai diritti sociali, ai servizi sociali e alla giustizia per le persone marginalizzate in tutta la loro diversità, in particolare per le donne, i/le bambini/e, i giovani e il 40 per cento più povero delle famiglie. L'intervento, inoltre, mira a rafforzare le istituzioni pubbliche per renderle più inclusive, responsabili e trasparenti, promuovendo finanze pubbliche orientate all'equità di genere. Gli sforzi si concentreranno sulla componente che promuove la creazione di opportunità inclusive per donne, giovani e gruppi vulnerabili, favorendo l'innovazione sociale, la resilienza dei sistemi sociali ed un'economia verde e digitale giusta, socialmente responsabile e inclusiva.

Inoltre, circa il 21 per cento dei finanziamenti europei affidati ad AICS nel 2024 includono azioni significative per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Tra queste, l'iniziativa *"Sustainable support to persons displaced by conflict and natural disasters and their host communities in Afar region of Ethiopia"*, della durata di 36 mesi, che intende migliorare la protezione e la risposta ai bisogni fondamentali delle popolazioni sfollate (IDPs) e delle comunità ospitanti, concentrandosi

soprattutto sulle aree colpite da catastrofi naturali e su quelle colpite da disastri di origine antropica. A tal fine, sarà favorito l'accesso ai mezzi di sussistenza e alla creazione di opportunità di sostegno economico e finanziario, oltre all'accesso ai servizi idrici, sanitari e igienici (WASH) progettati con un approccio sensibile al genere. AICS è individuato come il principale esecutore dell'iniziativa, che prevede un contributo europeo di 10 milioni di euro.

Nel settore salute, l'intervento "*Primary health care provision for vulnerable populations affected by food insecurity and malnutrition in 3 targeted states*", prevede un finanziamento europeo di 7 milioni di euro per un periodo d'implementazione di 36 mesi, con l'obiettivo di aumentare l'accesso sostenibile ai servizi sanitari primari, nutrizionali e WASH in tre stati del Sudan, caratterizzati dall'elevata concentrazione di sfollati interni (IDPs) e gruppi vulnerabili, considerando anche i nuovi percorsi di spostamento, dovuto principalmente al conflitto in corso. L'iniziativa mira, inoltre, a rafforzare le capacità di gestione dei sistemi sanitari locali, lavorando sulla riduzione delle barriere socioculturali e di genere nell'ambito sanitario e nutrizionale, con un focus anche su donne e persone con disabilità (PwD).

5.4.10 - Prevenzione e contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (PSEAH)

L'Italia sostiene da tempo una politica di tolleranza zero contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali commessi dai *peace-keeper* delle missioni ONU e dal personale civile e della cooperazione internazionale.

Si tratta, infatti, di fenomeni in grado di minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale, radicati nelle situazioni di disuguaglianza strutturale, soprattutto nella disparità di genere e che pregiudicano gli sforzi globali volti ad attuare l'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile e, in particolare, l'Obiettivo 5 volto a "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze".

A seguito di un complesso negoziato tra Paesi *like-minded* e l'Ufficio legale delle Nazioni Unite, a luglio 2021, è stato approvato un linguaggio armonizzato su *Sexual Exploitation, Abuse and Harassment* (SEAH). L'Italia si è particolarmente impegnata ad inserire la clausola concordata in tutte le intese di progetto per la realizzazione di progetti da parte delle principali agenzie ONU.

A seguito del linguaggio armonizzato SEAH adottato in silenzio nel luglio 2021, l'Italia ha incluso da allora in tutti i suoi accordi di finanziamento il linguaggio PSEAH con le seguenti entità ONU: UNDP, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UNRWA, UN Women, PAM, FAO, OIM e OMS.

Su richiesta dell'Italia, il linguaggio *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment* (PSEAH) è stato incluso anche negli accordi di finanziamento con le organizzazioni internazionali che inizialmente non erano interessate al linguaggio concordato⁶⁶², per garantire che le persone colpite da SEAH siano trattate con dignità, ascoltate, tenute al sicuro e ricevano il sostegno necessario per riprendersi.

In ambito PSEAH, in attuazione degli impegni assunti dall'Italia che hanno portato – tra l'altro – all'adozione del Codice PSEAH, sono state potenziate le azioni volte a prevenire i fenomeni di molestie, abusi e sfruttamento sessuali nei contesti umanitari, inserendo nei programmi specifici riferimenti alla necessità di intervenire nel settore.

Nell'ambito dell'iniziativa di aiuto umanitario in risposta al conflitto in Ucraina⁶⁶³, numerosi progetti portati avanti dalle OSC hanno integrato misure di prevenzione contro abusi, sfruttamento e molestie sessuali (PSEAH). Tra questi, il progetto RISE UP – realizzato da WeWorld-GVC in ATS con CESVI e finanziato dalla cooperazione italiana con 1,8 milioni di euro – ha operato nelle regioni orientali dell'Ucraina, come Kharkiv e Donetsk, promuovendo la protezione dei diritti umani e

⁶⁶² IFAD, ILO, IUCN, UN HABITAT, UNDESA, OHCHR, UNDRR, UNESCO, UNOPS.

⁶⁶³ AID 012832/01/0 - Delibere VM n. 28/2023 e 8/2023.

l'adozione dei principi di responsabilità verso le popolazioni colpite (AAP), con un forte focus sullo PSEAH. Analogamente, il progetto della OSC Soletterre, in ATS con World to Ukrainians – "Supporto multisettoriale salvavita alla popolazione ucraina negli *oblast* di Kharkiv, Dnipro e Zaporizh", anch'esso finanziato con un contributo di 1.800.000 di euro, ha incluso importanti misure per la prevenzione della violenza di genere, tra cui lo sviluppo di una campagna di sensibilizzazione e l'organizzazione di training specifici rivolti agli operatori degli *shelter* e alle OSC locali sui temi della GBV, del *Gender & Diversity Mainstreaming* e del PSEAH.

In Moldavia, il progetto EDU-PRO – Qualità dell'Educazione e Protezione per Persone Colpite dal Conflitto e Gruppi Vulnerabili, realizzato dal *Norwegian Refugee Council* in partenariato con *WeWorld-GVC* e sostenuto dalla cooperazione italiana con quasi due milioni di euro, ha permesso la creazione di spazi sicuri per donne e ragazze, nonché la formazione del personale su protezione dell'infanzia, violenza di genere e prevenzione PSEAH. Attività analoghe sono state condotte da altre OSC, tra cui MEDU, INTERSOS, CUAMM, Plan International, Caritas, Soletterre, ActionAid e ARCS, sia in Ucraina che in Moldavia.

5.4.11 - Valorizzazione degli interventi finanziati e dei risultati raggiunti per l'uguaglianza di genere

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) dedica grande attenzione al tema dell'uguaglianza di genere, anche attraverso azioni di comunicazione e visibilità sull'impegno dell'Italia, realizzate anche congiuntamente con *partner* nazionali ed internazionali.

Ogni anno, in occasione della Giornata mondiale delle donne e della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, viene rilasciato un comunicato stampa e vengono dedicati una serie di lanci sulle proprie piattaforme sociali volte a valorizzare l'impegno italiano a livello internazionale a sostegno dell'uguaglianza di genere. Insieme ad alcune agenzie onusiane, tra cui UNWOMEN e UNFPA, ogni anno vengono coordinate azioni di sensibilizzazione e visibilità – all'interno della "*Donor visibility week*" - a promozione del lavoro della cooperazione italiana sui temi dell'uguaglianza e della protezione dei diritti di donne, ragazze e bambine, ivi compreso il forte sostegno al programma dell'ONU per l'eliminazione della pratica delle mutilazioni genitali femminili e altre pratiche brutali.

Il MAECI aderisce inoltre ogni anno alla campagna di attivismo onusiana contro la violenza sulle donne "*16 days of activism against gender-based violence*", anche attraverso il Palazzo della Farnesina, sede del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, che si tinge di arancione il 25 novembre per aderire alla campagna "*Orange the World*" delle Nazioni Unite.

La sezione del sito dedicata agli approfondimenti relativi alla cooperazione allo sviluppo viene costantemente aggiornata con linee guida e documenti relativi alla tematica di genere.

Diverse sono poi le iniziative realizzate dalla rete estera, come quella di installare una "panchina rossa" all'interno delle Ambasciate italiane contro la violenza sulle donne oppure l'iniziativa che ha dedicato a Giulia Cecchettin nel 2023, e rinnovato nel 2024, alcune borse di studio per giovani internazionali che verranno a studiare nel nostro Paese.

L'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) ha inoltre aggiornato il proprio sito web, introducendo una sezione specificamente dedicata all'uguaglianza di genere. Questa sezione arricchita include una vasta gamma di contenuti e documentazione tematica, con un focus particolare sulle buone pratiche adottate nei progetti finanziati, al fine di valorizzare gli interventi e i risultati ottenuti sul campo. Tra i contenuti, è stata creata una sessione che raccoglie le esperienze di successo, evidenziando le metodologie, gli approcci innovativi e le lezioni apprese nei vari contesti. In aggiunta, sono stati pubblicati numerosi articoli nelle sue sezioni "Notizie" e "Oltremare" per la diffusione di storie e aggiornamenti significativi riguardanti l'uguaglianza di genere e gli impatti positivi degli interventi realizzati. Questi articoli non solo documentano i progressi concreti, ma svolgono anche un ruolo cruciale nell'ispirare e sensibilizzare su temi di grande rilevanza, mostrando

come le azioni concrete possano contribuire alla promozione dei diritti delle donne e al rafforzamento della loro autonomia economica e sociale.

Nella sezione notizie sono stati pubblicati articoli specifici per celebrare la giornata internazionale della donna (L'8 marzo e i diritti di donne, ragazze e bambine: l'impegno quotidiano di AICS per promuovere la trasversalità dell'uguaglianza di genere). Il 21 marzo 2024, la sede centrale dell'AICS ha organizzato una giornata di sensibilizzazione dedicata al tema della trasversalità dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di donne, ragazze e bambine nell'azione per lo sviluppo. Questa giornata ha concluso le due settimane di celebrazioni della Giornata internazionale dei diritti della donna, durante le quali tutte le sedi estere hanno organizzato attività locali, pubblicizzate sui rispettivi siti e canali *social*.

In Senegal, la sede di Dakar ha organizzato due eventi sul tema della lotta per i diritti delle donne e delle ragazze, tenuti all'Istituto italiano di cultura a Dakar. Questi eventi, aperti al pubblico e gratuiti, hanno offerto un'opportunità di approfondimento e discussione sulle sfide e le opportunità legate all'uguaglianza di genere nel contesto locale. L'obiettivo, infatti, era creare spazi liberi di confronto su temi che mobilitano le agenzie di cooperazione come l'inclusione e l'esclusione di alcuni gruppi sociali, il cambiamento sociale attraverso le arti, i diritti umani e la giustizia sociale, e l'attivismo come mezzo di produzione di conoscenza scientifica.

In Ucraina, l'8 marzo, la sede di Kiev ha promosso l'evento organizzato da Cesvi "*Celebration of spring and women's resilience*", dove tante donne si sono riunite nel Centro di supporto psicologico, per portare la loro testimonianza dopo 33 giorni di occupazione russa.

A Cuba, celebrando l'8 marzo, la sede ha lanciato un concorso di disegno con la tematica "*Mujeres inspiradoras*", che si è concluso con la premiazione di tre giovani artisti per le loro illustrazioni di volti di donne cubane considerate fonte di ispirazione.

Per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 2024 (25 novembre) e per i 16 giorni di attivismo sulla violenza di genere, è stata realizzata una campagna con la pubblicazione quasi quotidiana sul sito aics.gov.it di articoli e foto di diffusione dei risultati raggiunti nel settore.

Numerose altre attività sono state realizzate dalle sedi estere e diffuse attraverso i relativi siti e *social media*, oltre che i media locali.

A Cuba, in occasione dei 16 giorni di attivismo contro la violenza sulle donne, la sede ha contribuito attivamente con la OSC COSPE e la OSC cubana Centro Félix Varela alla costruzione di una campagna di sensibilizzazione che ha, attraverso i *social* e altri mezzi tradizionali come la tv, divulgato dati importanti sulla violenza di genere. Questa collaborazione ha previsto la realizzazione di un'agenda con messaggi chiave innovativi come il concetto di "*Masculinidades liberadoras*", costruito per inglobare nel discorso trasformativo su nuove relazioni di genere, un nuovo concetto di mascolinità, non egemonica, non tossica bensì inclusiva e non prevaricante. Nell'ambito della stessa iniziativa, AICS L'Avana ha lanciato un'originale campagna "Decime per la non violenza", coinvolgendo giovani poeti/poetesse in iniziative culturali.

In Niger, la sede AICS ha avviato una campagna sui *social media* intitolata "#16giorni di attivismo contro la violenza sulle donne", condividendo storie ispiratrici di donne che hanno raggiunto l'indipendenza economica e l'autodeterminazione. Queste narrazioni hanno messo in luce l'impatto positivo dei progetti di cooperazione sul miglioramento delle condizioni di vita delle donne nella regione.

In Kenya, in occasione dei 16 Giorni di Attivismo contro la Violenza di Genere, AICS ha sostenuto il *National Government affirmative action Fund* (NGAAF), un fondo governativo che si propone di rispondere alle esigenze dei gruppi più a rischio, tra cui donne, giovani, persone con disabilità, bambine/i e anziane/i. In collaborazione con "*Athletics Kenya*", NGAAF ha promosso una campagna di comunicazione nazionale contro la violenza di genere, attivando dei forum in diverse

regioni del Paese per raccogliere le testimonianze di atlete e atleti e istituendo una piattaforma governativa dedicata alla raccolta di storie. Grazie a questa iniziativa, sono stati coinvolti direttamente 1.252 atlete e atleti provenienti da sei diverse regioni. Parallelamente, attraverso campagne mirate su TV, radio e *social media*, i messaggi di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne hanno raggiunto milioni di persone su tutto il territorio nazionale.

Nel quadro delle attività per i 16 Giorni, AICS ha inoltre sostenuto la linea telefonica governativa HAK 1195 (*Healthcare assistance Kenya*), che offre assistenza alle vittime di violenza di genere, attraverso una serie di azioni specifiche: una campagna itinerante di sensibilizzazione di tre giorni nella contea di Nairobi, la partecipazione all'evento governativo di lancio e una campagna radiofonica in sei contee (Kwale, Kilifi, Bungoma, Vihiga, Isiolo e Migori), realizzata in collaborazione con emittenti locali.

La sede AICS di Islamabad ha promosso una campagna sui 16 giorni di attivismo per il Pakistan e l'Afghanistan, focalizzandosi su progetti legati al patrimonio culturale e naturale, all'agricoltura, allo sviluppo economico, all'educazione e al cambiamento climatico. In ogni iniziativa, l'attenzione ai diritti delle donne è stata un elemento centrale. I canali social hanno diffuso un post per ogni progetto, con una descrizione dettagliata e i dati sulle donne coinvolte.

Inoltre, sono stati organizzati i seguenti eventi: "Donne per l'essenziale - Il ruolo cruciale delle donne sull'accesso all'Acqua, sullo sviluppo agricolo (Terra), sull'approvvigionamento energetico (Fuoco) e sulla lotta ai cambiamenti climatici (Aria)" nell'ambito del Meeting di Rimini (24 agosto 2024); Cerimonia di consegna presso la sede di AICS della prima edizione del Premio Bianca Pomeranzi (1° ottobre 2024), iniziativa patrocinata dall'AICS e sostenuta dal MAECI e da UNFPA.

5.4.12 - Formazione sull'uguaglianza di genere

Nel 2024, sono state promosse occasioni per la formazione sull'uguaglianza di genere sia a livello interno che esterno, anche con la partecipazione di esperte OCSE e il coinvolgimento degli attori del Sistema Italia e delle sedi estere AICS. In questo ambito si citano in particolare l'evento organizzato dall'AICS il 21 marzo 2024, "AICS e la trasversalità dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di donne, ragazze e bambine", rivolto allo staff dell'Agenzia, che ha visto interventi, oltre ad AICS, del MAECI, dell'Università RomaTre e dell'OCSE DAC. Tale iniziativa è stata replicata il 25 novembre, coinvolgendo un ampio numero di OSC, università ed enti locali che hanno potuto beneficiare dell'attività formativa/di sensibilizzazione.

Inoltre, al fine di valorizzare il lavoro svolto dalla cooperazione italiana e promuovere la formazione nel settore (come previsto dalle citate Linee guida), AICS ha partecipato – con delle lezioni/*lectures* sul tema dell'uguaglianza di genere - alle seguenti attività formative:

- a) 3 dicembre 2024, corso su "*GENDER POLITICS*", organizzato da IAI in collaborazione con WIIS (*Women in international security*);
- b) 21 giugno 2024, Corso di Alta Formazione in Donne, Pace e Mediazione dell'Università Sapienza,
- c) 25 marzo 2024, Corso dedicato all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, dell'Università Roma Tre - AA 2023 – 2024.

Tavola 5.4.1 Progetti umanitari OSC con componenti destinate all'uguaglianza di genere avviati nel corso del 2024

Paese	Delibera	Titolo iniziativa	Ente esecutore	Titolo progetto	Importo totale (euro)
Afghanistan	AID 012682/01/0 (Delibera VM n. 99 del 10/10/2022)	Iniziativa di Emergenza a favore delle fasce più vulnerabili della popolazione afghana	NOVE ETS	I semi della rinascita: Un Percorso di Sostentamento per Donne Afghane - Potenziamento Agroalimentare e Crescita Economica	1.191.164
			CESVI/People in Need	AGRARIA: Agricoltura, Gestione dei Rischi e Acqua per la Resilienza e l'Inclusione in Afghanistan	1.800.000
			WeWorld – GVC	Rafforzamento delle capacità di preparazione, prevenzione e risposta all'insicurezza alimentare e al rischio disastri della popolazione afghana colpita dalla crisi umanitaria	1.200.000
			INTERSOS	Assistenza multisettoriale per il benessere e la dignità delle comunità più vulnerabili delle aree rurali meno servite di Kabul	1.200.000
Camerun	AID 012692/01/0 (Delibera VM n. 3 del 4/5/2023)	CARE: Risposta di Emergenza alla Crisi Anglofona	ARCS/Educaid	TREAT ME RIGHT - Assistenza sanitaria e Protezione per la popolazione sfollata, ospitante e le categorie vulnerabili nella provincia di Wabane, nel Dipartimento di Lebialem	450.000
Etiopia	AID 012882/01/0 (Delibera VM n. 25 del 6/11/2023)	Rafforzamento della risposta umanitaria in Etiopia	Plan International Ethiopia/Plan International Italia/COOPI	Intervento multisettoriale integrato di emergenza, inclusa la fornitura di multipurpose cash assistance, in risposta ai bisogni della popolazione vulnerabile afflitta dalla crisi umanitaria nel Tigray	1.800.000
			Action Aid Ethiopia/Action Aid Italia/Cisp	SOLIDARIETÀ E ASSISTENZA: Sostegno per le comunità più Vulnerabili nello Stato Regionale del Tigray (SOLVE)	1.800.000
			CUAMM	Ripristino di servizi Essenziali di salute, nutrizione e di assistenza alimentare a Shire in Tigray Restore Essential Health, nutrition and food security services in Shire, Tigray	1.800.000
			LVIA/COOPI	Rafforzamento della risposta umanitaria nella Regione Afar, in particolare nelle woredas di Euwa e Yallo (Zona 4)	1.500.000
			CIFA/CUAMM	PROTECT Amhara: promozione della protezione e accesso ai servizi sanitari e nutrizionali per gli sfollati interni e comunità vulnerabili in situazione di emergenza	1.800.000
			Oxfam GB/Oxfam Italia	Risposta di Emergenza WASH a Gambella (Etiopia): azione inclusiva per le persone rifugiate sud sudanesi e le comunità vulnerabili ospitanti	1.000.000
			COOPI/Save the Children Italia	RISE: Risposta integrata e inclusiva all'emergenza siccità nella regione somala dell'Etiopia attraverso interventi di WASH, Salute, Nutrizione e MPCA	1.400.000
			ACTION AGAINST HUNGER USA/ACF Ita/CESVI	Risposta multisettoriale e integrata all'emergenza siccità e al conflitto nella zona di Shabelle, Somali Region, Etiopia	1.400.000
Giordania	AID 012505/01/0 (Delibera VM n. 56 del 15/12/2021)	STEP - Iniziativa di emergenza per la promozione di un quadro integrato di aSsisTenza, Empowerment e Protezione sociale dei rifugiati e delle comunità	INTERSOS	Garantire l'accesso ai servizi di protezione specializzati per persone particolarmente vulnerabili in Giordania attraverso il rafforzamento delle reti di assistenza comunitarie nei governatorati di Amman, Irbid e Karak	665.000
			UPP	Masahat Aamina II (Safe spaces II): Spazi protetti per l'inclusione sociale e la protezione integrata per le persone particolarmente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti in Giordania	664.640,68
			AVSI in ats con Terre des Hommes Italia	LE NAKHTO MA'AN "معا لنخطو" - STEP TOGETHER - intervento per il rafforzamento dei sistemi e risorse comunitarie di protezione e inclusione sociale dei gruppi maggiormente vulnerabili tra le comunità rifugiate e ospitanti nei governatorati di Ma'an, Aqaba, Zarqa e Mafraq, nel quadro di un intervento multisettoriale di protezione, educazione e salute	1.329.999,59
			INTERSOS	Rafforzare le capacità dei network comunitari esistenti con il fine di identificare, prevenire e rispondere ai problemi che mettono a rischio la loro protezione	665.000,00
			COOPI	DAMEI: Un Approccio di Protezione Sociale Inclusivo per i Minori Vulnerabili	665.000,00

Paese	Delibera	Titolo iniziativa	Ente esecutore	Titolo progetto	Importo totale (euro)
Libano	AID 012511/01/2 (Delibera VM n. 39 del 20/12/2023)	Istruzione e protezione per i bambini in età scolare in Libano (Fase IV)	COOPI	EduCare – sostegno ad un'Educazione inclusiva ed ai sistemi di protezione per le bambine e i bambini in età scolare nella regione di Akkar e nel Nord del Libano	1.146.000
			TDH IT/CISP	E-RISE: Educazione, Riabilitazione, Inclusione & Supporto all'Empowerment	1.720.000
			WWGVC/Ana Aqra	ANA KAMEN (Fase II): Educazione inclusiva e di qualità in otto scuole pubbliche nel Governatorato di Akkar	1.720.000
	AID 013146/01/0 (Delibera VM n. 51 del 2/10/2024)	Iniziativa di emergenza nei settori educazione, protezione e WASH	INTERSOS	REACT: Risposta Emergenziale e Assistenza alle Comunità sul Territorio libanese	600.000
			ARCS	SAWA - Iniziativa di primissima emergenza a sostegno della popolazione colpita dal conflitto nelle regioni libanesi di Bekaa e Akkar	600.000
Mali	AID 012566/01/0 (Delibera VM n. 33 del 30/3/2023)	Iniziativa di Emergenza a protezione delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria in Mali	COOPI/Progetto Mondo	Risposta ai bisogni immediati di salute, nutrizione e protezione delle popolazioni più vulnerabili nei cercles di Bankass e Koro	1.351.500
	AID 012681/01/0 (Delibera VM n. 98 del 10/10/2022)	Iniziativa di Emergenza per favorire la resilienza e la protezione delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria in Mali	Engim/INTERSOS	C.A.R.E.: Cooperazione per l'Assistenza e la Resilienza nelle Emergenze a Mopti e Bandiagara	1.499.445
			CISV/WWGVC/LVIA	SURE Fase 2- Progetto di emergenza per l'assistenza e la resilienza delle popolazioni vulnerabili colpite dal conflitto a Douentza, Mali	1.500.000
Moldavia	AID 012832/01/0 (Delibera VM n. 28 del 30/11/2023)	Iniziativa di emergenza a favore della popolazione colpita dal conflitto in Ucraina e nei Paesi limitrofi	Terres des hommes- Losanne/INTERSOS	HOPE (Health, Opportunities, Protection, Education) - Promoting safe and dignified access to essential health, education, and protection services for Ukrainian refugees and vulnerable host community members in the Republic of Moldova	1.800.000
			NRC/WWGVC	EDU-PRO Quality education and protection for conflict-affected people and vulnerable groups in Moldova / EDU-PRO educazione di qualità e protezione per le popolazioni affette dal conflitto e i gruppi vulnerabili in Moldavia	1.800.000
Mozambico	AID 012852/01/0 (Delibera VM n. 42 del 30/11/2023)	Iniziativa di rafforzamento della resilienza delle comunità vulnerabili ai cambiamenti climatici in Mozambico	WWGVC/CUAMM/AIFO	Mais resiliência, mais comunidade: Rafforzamento della resilienza delle comunità più esposte alle catastrofi ambientali a Manica e a Tete	1.200.000
Niger	AID 012500/01/0 (Delibera VM n. 17 del 23/2/2022)	Iniziativa di emergenza a favore delle popolazioni vul	CISV/ACRA	SAAJAW Donne, comunità e cooperative agroalimentari protagoniste della risposta alla soudure nella regione di Tillabéri	775.000
			ACF	Assistenza alimentare e rafforzamento della resilienza delle popolazioni vulnerabili di sfollati interni e delle comunità locali colpite dai rischi climatici e dalla crisi umanitaria nella regione di Tillabéri in Niger	775.000
Repubblica Centrafricana	AID 012845/01/0 (Delibera VM n. 19 del 20/10/2023)	Programma multisettoriale a sostegno della resilienza della popolazione vulnerabile in Repubblica Centrafricana	CUAMM	Sostegno ai servizi materno infantili essenziali in favore della popolazione più vulnerabile del Distretto Sanitario di Bossangoa	500.000
			ACAP_Sant'Egidio/Amici per il Centrafrica	Salute a Portata di Tutti: Migliorare l'Accesso alle Cure e ai Servizi Sanitari di Base per Mamme, Bambini e Chi Affronta Malattie Croniche	1.190.400
			INTERSOS	Miglioramento dell'ambiente di protezione e della resilienza delle donne, dei bambini a rischio e delle persone vulnerabili nella prefettura di Kemo, nella Repubblica Centrafricana	500.000

Paese	Delibera	Titolo iniziativa	Ente esecutore	Titolo progetto	Importo totale (euro)
Siria	AID 012868/01/0 (Delibera VM n. 35 del 20/12/2023)	Intervento multisettoriale di emergenza ed early recovery in risposta alla crisi umanitaria protratta in Siria	INTERSOS	Risposta integrata di Educazione, Protezione e Livelihood per comunità vulnerabili di Hama e Idlib colpite dalla crisi siriana	1.200.000
			TDH IT	Mujtami Amani (La mia comunità è la mia sicurezza): Progetto di emergenza per migliorare l'accesso e l'inclusione ai servizi educativi, formativi e di protezione di base della popolazione più vulnerabile nei governorati di Latakia, Aleppo e Damasco Rurale	1.200.000
			AVSI	Dispensari HUB di resilienza	1.199.999,54
Somalia	AID 012466/01/0 (Delibera VM n. 39 del 8/6/2022)	Intervento multisettoriale in risposta alla crisi umanitaria e alle emergenze ambientali in Somalia	AVSI	Supporto alla resilienza delle comunità più vulnerabili di Dhobley	200.000
	AID 012255/01/0 (Delibera VM n. 4 del 14/4/2021)	Intervento multisettoriale in risposta alla crisi umanitaria e alle emergenze ambientali in Somalia	ACF USA/ACF ITA.	R.I.S.E. Kismayo: Resilient Initiative for Sustainability and Empowerment in Kismayo District, Somalia	775.000
Sudan	AID 012846/01/0 (Delibera VM n. 27 del 6/11/2023)	Iniziativa di Emergenza a favore delle popolazioni in movimento e delle comunità ospitanti del Sudan colpite dal conflitto scoppiato il 15 aprile 2023	EMERGENCY	Rafforzamento della salute pediatrica e materno-infantile in risposta al conflitto in Sudan	450.000
			COOPI	Assistenza umanitaria salvavita, protezione, accesso ai servizi igienico-sanitari di base e riduzione del rischio di disastri per i gruppi vulnerabili e le comunità sfollate nello Stato di Khartoum"	450.000
Tunisia	AID 012833/01/0 (Delibera CC n. 150 del 19/7/2023)	Fondo di sostegno per la formazione e l'occupazione dei giovani	COSPE/CEFA	NASIJ Nouvelles Alternatives Soutenables pour l'Insertion des Jeunes dans le secteur textile (Nuove alternative sostenibili per l'inserimento dei/le giovani nel settore tessile	1.950.000
Ucraina	AID 012832/01/0 (Delibera VM n. 28 del 30/11/2023)	Iniziativa di emergenza a favore della popolazione colpita dal conflitto in Ucraina e nei Paesi limitrofi	Intersos/PLAN italia ONLUS-PLAN INTERNATIONAL UKRAINE.	Emergency Multi-Sectoral Assistance for Affected Populations in Remote and Rural Regions in the East and South of Ukraine	1.800.000
			CUAMM/Caritas italiana/ CUAMM UK	R.I.S.E. Ucraina: Risposta Integrata a Sostegno dell'Emergenza in Ucraina	1.800.000
			ACF-France/ACF Italia-action against Hunger, Spain	Assistenza multisettoriale di emergenza in Ucraina e Moldavia, a favore delle popolazioni vulnerabili colpite dal conflitto	1.800.000
			Albero della vita/Helpcode	Risposta integrata per garantire educazione inclusiva e protezione ai bambini e alla popolazione più vulnerabile vittima della crisi umanitaria in Ucraina	1.800.000
			WWGVC/CESVI	RISE UP. Risposta Integrata di Supporto all'emergenza in Ucraina Orientale (Response for Integrated Support to Eastern Ukraine Population)	1.800.000
			VIS/AVSI/CUAMM	SAFE-UKR : Support and Assistance for Families in Emergency in Ukraine	1.800.000
			Cartias Italia/VIS	S.U.P.E.R. - Support Ukrainian Population for the Emergency and Rehabilitation	1.778.094
			ARCS/CUMSE/Progetto ARCA	Intervento multisettoriale di emergenza a favore delle popolazioni vulnerabili e sfollate nelle città di Cernivtsi, Rivne, Irpin e negli oblast di Kherson, Mykolaiv, Dnipro, Zaporizhzhia, Zhytomyr e Kyiv	1.800.000
			Condivisione fra i Popoli	Progetto Motanka 2: assistenza umanitaria multisettoriale alla popolazione civile vittima del conflitto in Ucraina	1.200.000
			Comunità di S.Egidio ACAP/APS – CSE	Ukraine AID (Assistance, Integration, Development): servizi integrati di supporto e assistenza per la popolazione in risposta all'emergenza in Ucraina	1.199.266
			ARCA	Intervento emergenziale di assistenza umanitaria e supporto sociale a favore della popolazione sfollata e non presente negli oblasts di Sumy, Kharkiv e Mykolaiv e nella città di Kyev	1.140.702,65

5.5 - La parità di genere nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza⁶⁶⁴

5.5.1 - Introduzione

Insieme alla promozione dei giovani e alla riduzione dei divari territoriali, la parità di genere costituisce una delle priorità trasversali del PNRR⁶⁶⁵. Diversamente dall'obiettivo digitale e da quello climatico per i quali è stata riservata una quota delle risorse (rispettivamente, almeno il 20 per cento e almeno il 37 per cento del Piano), l'obiettivo di genere non ha tuttavia un vincolo di spesa minimo. Alcune misure del PNRR sono specificamente destinate alle donne (sostegno all'imprenditoria femminile) o a promuovere la parità di genere (istituzione del sistema di certificazione della parità di genere delle imprese), mentre altre sono orientate a ridurre le disuguaglianze di genere tramite servizi e infrastrutture che possono incidere sul tema in un orizzonte di medio-lungo periodo (potenziamento dei servizi di cura all'infanzia, percorsi di autonomia per persone con disabilità e alcuni aspetti della riforma della pubblica amministrazione). In ogni caso, a seconda della strategia adottata, la parità di genere viene promossa in tutte le missioni del Piano⁶⁶⁶ e tramite alcune disposizioni legislative innovative (vedi **Approfondimento tematico 2** del **Capitolo 5** nell'Appendice IV di questa Relazione).

Una valutazione *ex-ante* del contributo programmatico del PNRR nel promuovere la parità di genere ha messo in luce le potenzialità dei singoli investimenti e delle riforme incluse nel Piano nel 2021 di intercettare dimensioni caratteristiche dei divari tra uomini e donne e di impattare su settori di attività economica a maggiore o minore intensità di lavoro femminile⁶⁶⁷. Le successive riprogrammazioni del PNRR hanno modificato in parte il contenuto delle misure e in parte lo sforzo finanziario assunto⁶⁶⁸.

Nell'ambito dell'esercizio di contabilizzazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, sono considerati diretti alla riduzione dei divari di genere gli investimenti relativi al sostegno e creazione di imprese femminili, al sistema di certificazione della parità di genere, ma anche i partenariati estesi a università, centri di ricerca, imprese e il finanziamento di progetti di ricerca di base, perché hanno specifico *target* sulla percentuale di donne reclutate nell'ambito dei progetti finanziati, nonché gli investimenti in nuove competenze e nuovi linguaggi, perché tale obiettivo contiene una specifica linea di STEM per le studentesse⁶⁶⁹. L'attenzione alla

⁶⁶⁴ A cura dell'Unità di missione Next generation EU della Ragioneria generale dello Stato, Ministero dell'economia e delle finanze.

⁶⁶⁵ Indicazioni su questi temi sono presenti nel Regolamento UE 2021/241 in cui si sottolinea come donne e giovani sono stati particolarmente colpiti dalla crisi COVID-19 e si forniscono criteri a riguardo per la predisposizione e attuazione dei piani nazionali.

⁶⁶⁶ Le missioni del PNRR sono: 1- Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica; 3- Infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4 - Istruzione e ricerca; 5 - Inclusione e coesione; 6 – Salute; a questi è stato aggiunto, a fine 2023, il cosiddetto “capitolo *REPowerEU*”, finalizzato ad accelerare una maggiore indipendenza energetica ed effettuare la transizione verso un'energia più sicura e più sostenibile.

⁶⁶⁷ Una prima disamina del contributo programmatico del PNRR a promuovere la parità di genere viene effettuata in RGS (2021) *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, e RGS (2022) *La condizione dei giovani in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per migliorarla*.

⁶⁶⁸ Rispetto alla programmazione originaria approvata con la Decisione di Esecuzione del Consiglio dell'UE n. 10160/21 del 13 luglio 2021, il PNRR è stato oggetto nel 2023 e 2024 di alcune revisioni tecniche “mirate”, volte a rendere meno ambigue descrizioni e definizioni dei traguardi e degli obiettivi o a specificare alternative attuative per ovviare a ostacoli emersi in corso di realizzazione (*Decisione di Esecuzione del Consiglio dell'UE n. 12259 del 2023 del 12 settembre 2023, n. 9399 del 14 maggio 2024 e n. 15114 del 18 novembre 2024*) e di una vera e propria riprogrammazione complessiva – rilevante anche dal punto di vista finanziario – che ha disposto l'incremento dell'importo complessivo dei fondi a favore dell'Italia da 191,5 miliardi a 194,4 miliardi di euro con l'inserimento della nuova Missione 7 *RePowerEU* (composta da 17 investimenti e 5 riforme), nonché una significativa rimodulazione degli investimenti (*Decisione di Esecuzione del Consiglio dell'UE n. 10651/23 dell'8 dicembre 2023*).

⁶⁶⁹ Nel bilancio dello Stato il Fondo di rotazione NG EU (capitolo 8003) ha una dotazione pari alle risorse per progetti nuovi finanziati dal PNRR (mentre la parte del PNRR destinato alla copertura di spese per progetti “in essere” sono stanziati su capitoli di spesa degli stati di previsione dei Ministeri). La riclassificazione secondo una prospettiva di genere è basata su una stima della spesa effettiva per la realizzazione degli interventi PNRR. Si tratta di un'approssimazione adottata per rappresentare meglio lo sforzo effettuato dal Piano, significativa in termini percentuali ma non in valore assoluto. La natura del capitolo 8003 è infatti quella di un fondo di rotazione che opera

tematica è anche al centro di una delle riforme del PNRR senza oneri finanziari, che ha previsto l'introduzione, a partire dal disegno di legge di bilancio 2024, di un allegato conoscitivo in cui viene data evidenza delle spese relative alla promozione della parità di genere nel bilancio dello Stato.

In questo paragrafo si dà conto dello stato di attuazione - **a fine 2024** - di alcune delle misure su cui il PNRR punta per contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere direttamente (**creazione di imprese femminili e certificazione della parità di genere delle imprese**) o indirettamente (**investimenti per asili nido e servizi all'infanzia**). Viene, inoltre, fornita una disamina del numero di **uomini e di donne partecipanti a iniziative di istruzione e di formazione** grazie al PNRR; dei **ricercatori e ricercatrici che lavorano in centri di ricerca beneficiari** di un sostegno PNRR; dei **giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni** che ricevono sostegno dal PNRR, così come risulta dalla rilevazione semestrale dei cd. indicatori comuni UE⁶⁷⁰.

5.5.2 - Sostegno e creazione di imprese femminili (M5C1 - I1.2)

La misura PNRR relativa all'imprenditoria femminile mira a sostenere almeno 2.400 imprese con uno stanziamento complessivo di 400 milioni di euro, di cui 40 milioni di euro destinati alle misure di accompagnamento, monitoraggio e campagne di comunicazione⁶⁷¹. Gli strumenti sono diversificati per tipologia di imprese:

- a) **NITO (Nuova imprenditorialità a tasso zero)**, che sostiene la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione femminile o giovanile (sotto i 36 anni) nei settori manifatturiero, servizi, commercio e turismo⁶⁷². Il PNRR finanzia solo gli incentivi per le imprese a prevalente o totale partecipazione femminile. L'agevolazione consiste in un prestito agevolato, a tasso zero, della durata massima di dieci anni e in contributi a fondo perduto, per un importo complessivamente non superiore al 90 per cento della spesa ammissibile. Per le imprese costituite da non più di 3 anni, il contributo a fondo perduto copre il 20 per cento delle spese per macchinari, impianti, attrezzature, software, servizi ICT, brevetti e licenze, nei limiti delle risorse disponibili. Per le imprese costituite da non più di 5 anni, il contributo è pari al 15 per cento delle stesse spese, sempre nei limiti delle risorse disponibili.
- b) **Smart&Start**, che sostiene la nascita e la crescita delle *start-up* innovative ad alto contenuto tecnologico⁶⁷³. Nell'ambito del PNRR vengono agevolate le *start-up* costituite da donne con un prestito, senza interessi, pari al 90 per cento delle spese ammissibili.
- c) **Fondo Impresa Femminile**⁶⁷⁴, che sostiene la nascita, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese guidate da donne nei settori dell'industria, artigianato, trasformazione dei prodotti agricoli, servizi, commercio e turismo. Il Fondo prevede contributi a fondo perduto per le imprese di nuova costituzione e una combinazione di contributi sempre a fondo perduto e finanziamento a tasso zero per le imprese attive da più di un anno.

trasferimenti sulle contabilità speciali delle amministrazioni titolari delle misure PNRR per assicurare le esigenze gestionali e gli imprevisti, in maniera svincolata dal versamento dei fondi da parte dell'Unione europea e dal pagamento ai beneficiari finali degli interventi. La "spesa" del capitolo non corrisponde quindi all'effettiva spesa sostenuta nell'anno per la realizzazione del Piano.

⁶⁷⁰ I 14 indicatori comuni UE rilevati semestralmente dagli Stati membri sono individuati dal Regolamento delegato 2021/2106 e prevedono, laddove possibile, la disaggregazione per genere e classi di età. Quando l'indicatore riguarda l'erogazione di un beneficio sia finanziario (anche in forma di prestiti e agevolazioni) sia in natura (compresa la formazione), la misurazione avviene contestualmente all'effettivo inizio del sostegno (es. primo giorno di formazione o prima erogazione del beneficio).

⁶⁷¹ Articolo 21, del decreto interministeriale n. 30 del 30 settembre 2021 individua una serie di azioni ed iniziative specifiche volte a favorire la diffusione della cultura imprenditoriale e l'orientamento, e segnatamente «a) iniziative per promuovere il valore dell'imprenditoria femminile nelle scuole e nelle università; b) iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra le donne; c) iniziative di orientamento e formazione verso percorsi di studio nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche; d) iniziative di sensibilizzazione verso professioni tipiche dell'economia digitale; e) azioni di comunicazione per diffondere la cultura femminile d'impresa e promuovere i programmi finanziati ai sensi del presente decreto».

⁶⁷² Capo I - Titolo I del decreto legislativo n. 185 del 21 aprile del 2000.

⁶⁷³ L'incentivo è stato istituito con decreto del 24 settembre 2014 n. 264 del Ministero dello sviluppo economico.

⁶⁷⁴ Decreto interministeriale n. 30 del 30 settembre 2021).

A fine 2024, in base ai dati del sistema di monitoraggio ReGiS, risultavano sostenute oltre 2.000 imprese, per progetti con investimento complessivo pari a 398 milioni di euro, di cui 291,2 a valere su risorse PNRR e il resto a carico dei privati. L'85 per cento dei progetti è supportato attraverso il Fondo Impresa Femminile che assorbe il 71 per cento delle risorse PNRR. La restante dotazione finanziaria è attribuita per il 27 per cento allo strumento NITO, mentre una quota residuale, inferiore al 2,5 per cento delle risorse PNRR, è destinata al sostegno dei progetti *Smart&Start* (**Tavola 5.5.2.1**). Tra le imprese ammesse a beneficio, si riscontra una netta prevalenza di attività riguardanti servizi di alloggio e ristorazione (21 per cento), le attività manifatturiere (17 per cento) e il commercio (14 per cento). Le società a responsabilità limitata sono le più diffuse tra le imprese sostenute (circa il 60 per cento).

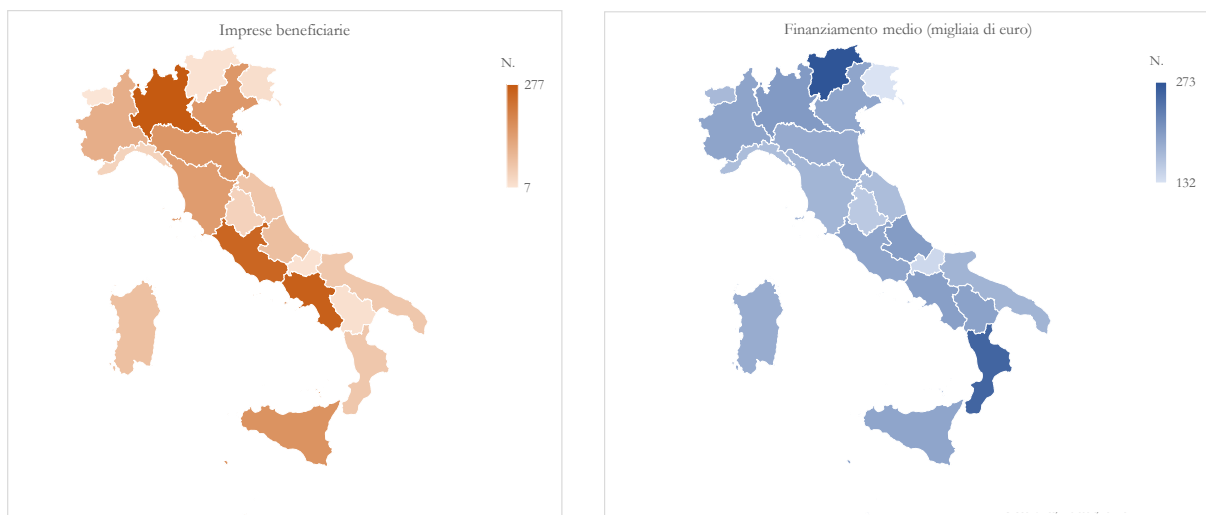
Tavola 5.5.2.1 Imprese femminili sostenute, finanziamento PNRR e totale per strumento, a fine 2024 (importi in milioni di euro).

Strumento	N. di imprese sostenute	Finanziamento PNRR	Investimento complessivo
Fondo Impresa Femminile	1.763	205,5	299,2
Fondo NITO	273	78,6	90,5
Smart&Start	18	7,1	8,2
Totale	2.054	291,2	397,9

Fonte: Sistema RGS-ReGiS, al 29 novembre 2024.

Le imprese femminili beneficiarie sono concentrate in Lombardia, Lazio e Campania, che insieme ospitano quasi il 40 per cento dei progetti. L'investimento medio per progetto ammonta a circa 194 mila euro, di cui 141,8 a valere sul PNRR, con una significativa eterogeneità che va dagli oltre 270 mila del Trentino Alto Adige ai 132 mila euro del Friuli-Venezia Giulia (**Figura 5.5.2.1**).

Figura 5.5.2.1 Imprese beneficiarie di sostegno per l'imprenditoria femminile e investimento medio per regione a fine 2024.



Fonte: Sistema RGS-ReGiS, al 29 novembre 2024.

5.5.3 - Sistema nazionale di certificazione della parità di genere (M5C1 - I1.3)

Il PNRR ha promosso l'istituzione di un **sistema nazionale di certificazione della parità di genere**⁶⁷⁵ al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per 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.

È stata adottata una prassi di riferimento *standard* UNI ([PdR UNI 125:2022](#))⁶⁷⁶, che prevede l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali in sei aree, cui è attribuito diverso peso percentuale: 1. Cultura e strategia, 2. Governance, 3. Processi HR, 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, 5. Equità remunerativa per genere, 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ogni area si compone di svariati indicatori, a ciascuno dei quali è assegnato un punteggio massimo di 100; gli indicatori possono essere quantitativi, per i quali l'assegnazione del punteggio avviene proporzionalmente rispetto a uno *standard* di riferimento (interno all'organizzazione o di settore ATECO), oppure qualitativi, con assegnazione del punteggio totale abbinato all'indicatore al manifestarsi della condizione ricercata.

La certificazione viene rilasciata alle imprese che soddisfano il 60 per cento di tutti gli indicatori. Al rilascio provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia⁶⁷⁷. La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale e sono previsti diversi incentivi per le imprese che aderiscono alla certificazione, tra cui:

- a) beneficiare di un esonero dal versamento di una percentuale dei contributi previdenziali, per tutta la durata della certificazione⁶⁷⁸;
- b) ottenere un punteggio aggiuntivo per la valutazione delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali⁶⁷⁹;
- c) usufruire, nelle procedure di affidamento pubblico, di una riduzione del 20 per cento sulla garanzia per tutte le tipologie di contratto e le stazioni appaltanti possono attribuire un maggiore punteggio nelle gare a chi possiede tale certificazione⁶⁸⁰.

Il PNRR accompagna piccole, medie e microimprese nel processo di certificazione e adozione di *policy* adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, con un investimento complessivo di 10 milioni di euro. Le misure di accompagnamento, comprendenti tutoraggio, supporto tecnico-gestionale e un contributo per sostenere i costi di certificazione, sono offerte tramite un sistema di *voucher* concessi a sportello a PMI e microimprese, nell'intento di coinvolgerne, entro il 2026, almeno 500. La misura mira a conseguire che almeno 3.000 imprese, di cui 1.800 piccole, medie e microimprese, ottengano entro il 2026 la certificazione⁶⁸¹.

A fine 2024, risultavano avviati progetti di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione per oltre 750 imprese, pari a un contributo PNRR di circa 4 milioni di euro (il 40 per cento della dotazione totale della misura). Il finanziamento medio era di circa 5.200 euro per progetto, da un massimo di oltre 11 mila euro a un minimo di 2.300 euro. Le imprese selezionate operano per quasi il 18 per cento nei settori professionali, scientifici e tecnici, mentre il 16 per cento è attivo nelle attività manifatturiere e il 12 per cento nel settore delle costruzioni, della sanità e dell'assistenza sociale (**Figura 5.5.3.1**).

⁶⁷⁵ Articolo 4 della [legge 5 novembre 2021, n. 162](#).

⁶⁷⁶ La prassi di riferimento adottata (UNI 125:2022) premia non solo il numero di donne presenti all'interno dell'organizzazione, ma anche la quota di esse che rivestono ruoli di responsabilità a diversi livelli (responsabili di area organizzativa, fascia dirigenziale, prima linea di riporto al vertice, delegate su un *budget* di spesa/investimento).

⁶⁷⁷ Ente italiano di accreditamento – Regolamento CE n. 765/2008

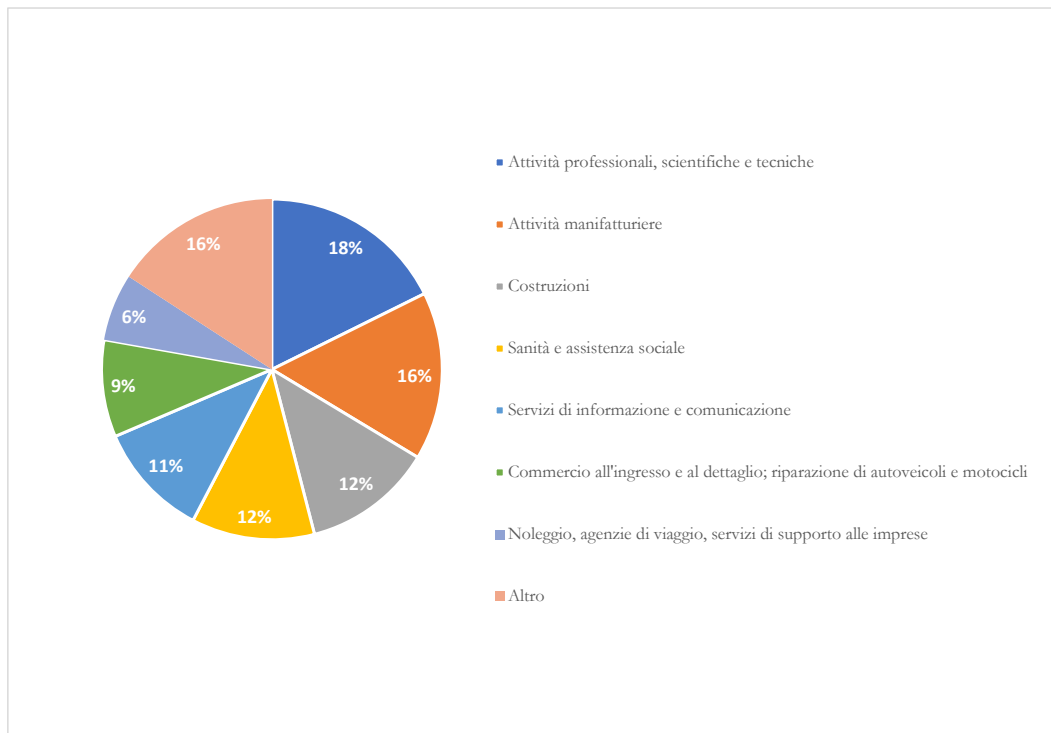
⁶⁷⁸ Articolo 5 della [legge 5 novembre 2021, n. 162](#), comma 2.

⁶⁷⁹ Articolo 5 della [legge 5 novembre 2021, n. 162](#), comma 3.

⁶⁸⁰ Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, articolo 106, comma 8 e articolo 108, comma 7.

⁶⁸¹ La misura è stato oggetto di riprogrammazione con [Decisione di Esecuzione del Consiglio dell'UE del 20 giugno 2025, n.9587](#). I *target* della misura sono stati rivisti a parità di finanziamento; erano precedentemente volti a dimostrare la certificazione di almeno 1.800 imprese, di cui almeno 1.000 sostenute dal PNRR e almeno 450 piccole o medie.

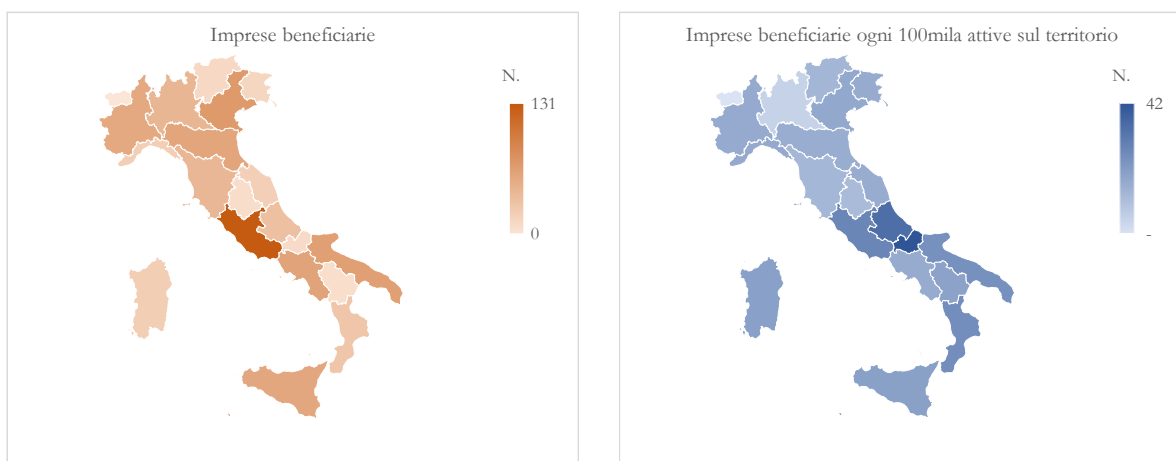
Figura 5.5.3.1 Imprese destinatarie dei contributi per assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione di genere, per settore di attività a fine 2024.



Fonte: Elaborazione su sistema RGS-ReGiS, al 29 novembre 2024.

Il Lazio si distingue per il numero maggiore di imprese supportate (pari al 17 per cento del totale) cui corrisponde una proporzione analoga di finanziamenti, seguita da Veneto e Puglia. In relazione al numero di imprese con meno di 250 addetti attive sul territorio nel 2022, le regioni meridionali del Molise e dell'Abruzzo risultano, tuttavia, proporzionalmente le più supportate (**Figura 5.5.3.2**).

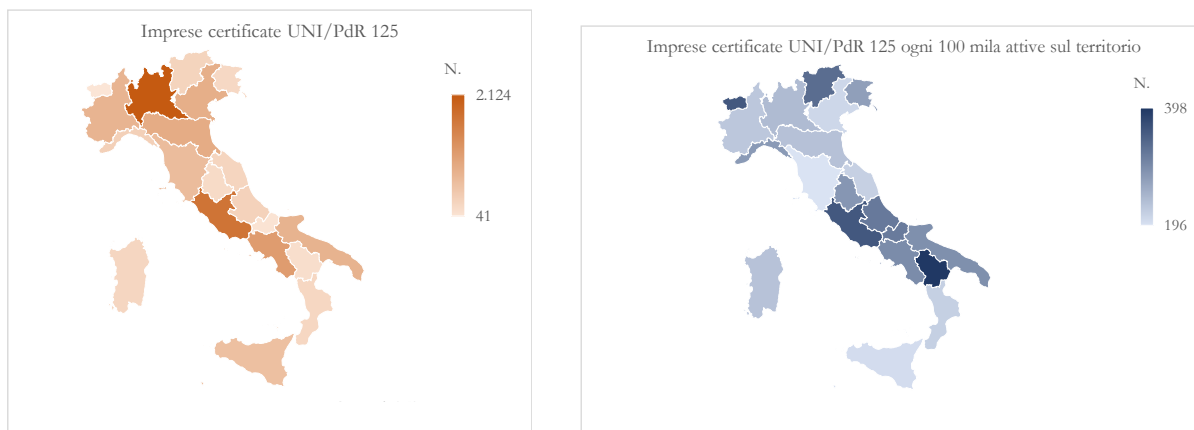
Figura 5.5.3.2 Imprese beneficiarie di interventi di accompagnamento e assistenza nel processo di certificazione della parità di genere a fine 2024, per regione e in relazione al numero di imprese attive sul territorio nel 2022.



Fonte: Elaborazione su dati Accredia di dicembre 2024 e dati ISTAT anno 2022.

A dicembre 2024, dai dati Accredia⁶⁸² le imprese certificate UNI/PdR 125 erano complessivamente 7.269. Sebbene le regioni del Centro-Nord, come Lazio e Lombardia, presentino il numero assoluto più alto di certificazioni, alcune regioni del Sud, come Basilicata e Abruzzo, evidenziano una maggiore incidenza di imprese certificate rispetto al numero di imprese attive (Figura 5.5.3.3).

Figura 5.5.3.3 Imprese certificate UNI/PdR 125, per regione e in relazione al numero di imprese attive sul territorio nel 2022.



Elaborazione su sistema ReGiS, al 29 novembre 2024 e dati ISTAT 2022.

5.5.4 - Asili nido e servizi per l'infanzia (M4C1 - I1.1)

L'investimento mira ad aumentare l'offerta di strutture per l'infanzia mediante la costruzione, la riqualificazione e la messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia, al fine di garantire un incremento dell'offerta educativa e delle fasce orarie disponibili per i bambini in età 0-6 anni. I progetti rappresentano i singoli interventi di riqualificazione, manutenzione, nuova costruzione di asili nido o scuole dell'infanzia. È prevista la realizzazione di almeno 150.480 nuovi posti negli asili nido e nelle scuole per l'infanzia da conseguire entro la prima metà del 2026⁶⁸³.

Dal sistema di monitoraggio ReGiS, risultano finanziati oltre 3 mila progetti su tutto il territorio nazionale per un finanziamento totale pubblico di 4,3 miliardi di euro⁶⁸⁴. Il monitoraggio include progetti cofinanziati da fondi europei e nazionali (centrali e locali) e anche progetti interamente coperti da fondi nazionali, che sono monitorati assieme agli altri e che potrebbero partecipare agli obiettivi PNRR della misura.

Gli investimenti riconducibili agli asili nido sono stimati pari a 3,2 miliardi di euro⁶⁸⁵. Sostengono 2.727 progetti con cui si prevede l'attivazione di 90.753 nuovi posti, di cui il 60 per cento nel Mezzogiorno⁶⁸⁶ (Tavola 5.5.4.1). Si tratta di un apporto rilevante considerato che nel 2021/2022

⁶⁸²Fonte: Accredia - Ente italiano di accreditamento. Le aziende possono essere presenti in più Regioni/Province per cui il totale delle aziende certificate per territorio supera il valore complessivo di aziende certificate a livello nazionale.

https://services.accredia.it/ppsearch/accredia_stats_reserved_2.jsp?ID_LINK=1755&area=310.

⁶⁸³ La misura è stato oggetto di riprogrammazione con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'UE dell'8 dicembre 2023 (e il relativo Allegato) che ha ridotto le risorse da 4,6 miliardi a 3,24 miliardi di euro e ritardato l'obiettivo del PNRR da 264.480 nuovi posti per i servizi all'infanzia a 150.480 nuovi posti. La rimodulazione finanziaria, che ha riguardato i cd. progetti in essere (ossia già coperti da risorse nazionali), non è stata ancora tutta recepita nei sistemi informatici. Con successivo decreto MEF del 9 settembre 2025, la misura ha ricevuto un'integrazione risorse, per un totale complessivo di 3,77 miliardi di euro a parità di obiettivo.

⁶⁸⁴ A questi si sommano ulteriori 140 progetti, per un valore di 228 milioni di euro (di cui 206 a valere sul PNRR), volti all'attivazione di posti in centri polifunzionali.

⁶⁸⁵ Il dato è stimato sulla base dell'associazione del progetto all'indicatore *target* riportata sul sistema di monitoraggio RGS-ReGiS. Nel caso in cui un progetto sia associato sia all'indicatore "numero di posti attivati per gli asili nido" sia a "numero di posti attivati per la scuola materna", il finanziamento del progetto è ripartito equamente tra le due diverse finalità di investimento.

⁶⁸⁶ Al 7 maggio 2025, i progetti censiti sul sistema di monitoraggio RGS-ReGiS hanno un valore programmato di circa 122.800 nuovi posti attivati (in asili nido o scuole per l'infanzia).

l'offerta dei nidi e servizi integrativi per la prima infanzia 0-2 anni si attestava a circa 350 mila posti. Il costo medio per nuovo posto attivato in asili nido è estremamente variabile, da meno di 30 mila euro in Basilicata, Sicilia a oltre 75 mila in Trentino-Alto Adige; si evidenzia un costo medio inferiore nelle regioni del Mezzogiorno.

Tavola 5.5.4.1 Finanziamenti per la costruzione, la riqualificazione e la messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia e numero di posti programmati, per regione.

Regione	Numero di progetti	Scuole dell'infanzia		Asili nido	
		Finanziamento totale pubblico (mln euro)	Nuovi posti programmati	Finanziamento totale pubblico (mln euro)	Nuovi posti programmati
ABRUZZO	151	63,8	2.669	142,3	4.403
BASILICATA	79	24,7	945	48,8	1.778
CALABRIA	261	47,7	1.621	231,4	7.564
CAMPANIA	453	147,8	5.066	469	15.422
EMILIA-ROMAGNA	134	50,9	981	196,5	3.437
FRIULI-VENEZIA GIULIA	45	28,7	457	35,2	841
LAZIO	206	50,8	1.583	245,1	7.640
LIGURIA	59	35,1	839	66,5	1.296
LOMBARDIA	302	150,7	3.500	297,5	7.649
MARCHE	91	40,6	918	112,4	2.309
MOLISE	58	13,9	419	48,9	1.327
PIEMONTE	146	54,9	1.722	155	3.439
PUGLIA	260	95,1	3.309	327,5	10.373
SARDEGNA	94	24,9	877	87,3	2.670
SICILIA	305	81,7	2.997	287,6	10.872
TOSCANA	132	40,5	1.086	156,4	3.059
TRENTINO-ALTO ADIGE	59	59,5	683	88,4	1.117
UMBRIA	34	4,5	197	42,4	965
VALLE D'AOSTA	5	0,2	1	4,5	74
VENETO	163	70,8	2.100	196,8	4.518
Totale	3.037	1.086,8	31.970	3.239,5	90.753

Fonte: Elaborazione su sistema RGS-ReGiS, al 30 giugno 2025.

Considerando la localizzazione puntuale degli interventi, emerge che in media circa il 27 per cento dei Comuni italiani è destinatario di almeno un progetto, con notevoli differenze tra le diverse regioni. In alcune di esse, infatti, la partecipazione dei Comuni supera il 50 per cento (arrivando quasi al 70 per cento in Puglia), mentre in altre risulta inferiore al 15 per cento, come nel caso della Valle d'Aosta e del Piemonte. I Comuni tra 2 mila e 60 mila abitanti assorbono circa l'84 per cento delle risorse, che corrispondono a circa l'87 per cento dei nuovi posti previsti (**Tavola 5.5.4.2**).

Tavola 5.5.4.2 Interventi per asili nido, per classe di popolazione del Comune.

Classe di popolazione del Comune	N. interventi	Finanziamento totale pubblico (mln di euro)	Finanziamento totale pubblico (% sul totale)	Nuovi posti programmati	Nuovi posti programmati (% sul totale)
meno di 2.000 abitanti	93	62	2	1.684	2
tra 2.000 e meno di 10.000	1.392	1.329	41	37.940	42
tra 10.000 e meno di 60.000	989	1.389	43	40.785	45
tra 60.000 e meno di 500.000	196	347	11	8.302	9
500.000 e oltre	57	113	3	2.042	2
Totale	2.727	3.240	100	90.753	100

Fonte: Elaborazione su sistema RGS-ReGiS, al 30 giugno 2025.

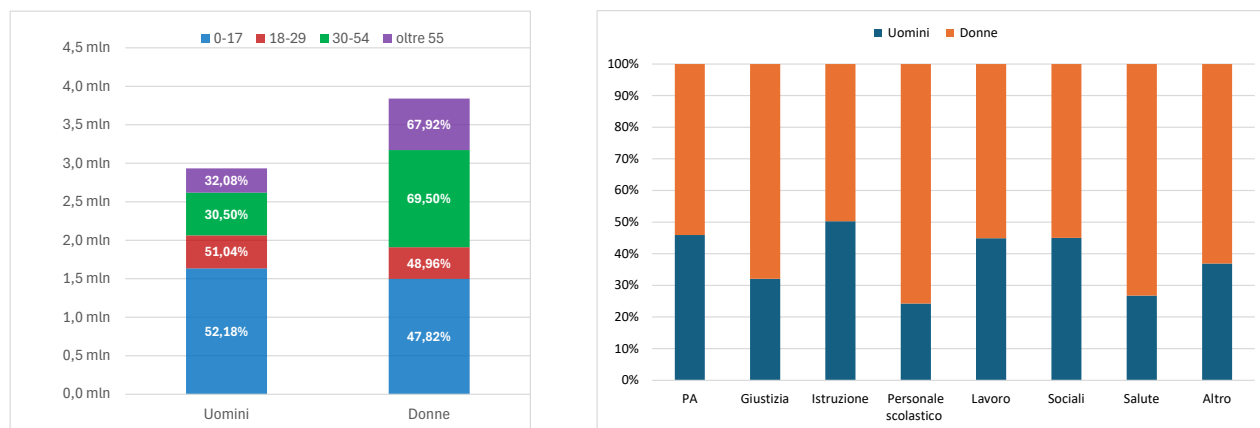
5.5.5 - Uomini e donne che partecipano a un percorso di istruzione o formazione del PNRR

Sull'insieme delle iniziative finanziate dal PNRR, a fine 2024 risultavano quasi 6,8 milioni di persone ad aver partecipato a un percorso di istruzione o formazione⁶⁸⁷. Si tratta di persone coinvolte in percorsi con obiettivi e in contesti diversi, dalla formazione in entrata e *in itinere* dei lavoratori, a quelli di istruzione scolastica e accademica, oltre che la formazione professionale per l'adeguamento delle competenze per il reingresso nel mercato del lavoro. L'indicatore non rileva il numero di coloro che hanno concluso la formazione, ma di coloro che l'hanno avviata. Un individuo può essere contato più volte se viene avviato in più percorsi formativi.

Le donne sono in media più rappresentate (il 56,7 per cento circa dei partecipanti rilevati fino a fine 2024), con variazione in base alle fasce d'età: mentre tra i più giovani (fino ai 29 anni) prevalgono gli uomini, le donne sono oltre due volte più numerose nelle classi d'età successive, soprattutto nella fascia 30-54 anni.⁶⁸⁸

Sono state individuate alcune aree rilevanti per caratterizzare il tipo di formazione erogata a partire dal contenuto degli investimenti che contribuiscono all'indicatore: Giustizia, Istruzione, Lavoro, Pubblica amministrazione, Personale scolastico, Salute, Sociali e Altro. L'area Istruzione, che si riferisce a formazione erogata a studenti di scuole e università, costituisce la metà dei formati (49,9 per cento), seguita da quella per il Personale scolastico (18,5 per cento). Fanno seguito le iniziative per l'aggiornamento e la digitalizzazione per il personale della PA (15,8 per cento) e quella delle politiche attive per il lavoro, trainate dal programma GOL (11,6 per cento). Le donne rappresentano la maggioranza nell'ambito di tutte le aree, con l'eccezione del solo comparto dell'Istruzione dove sfiorano la metà (49,7 per cento) (Figura 5.5.5.1).

Figura 5.5.5.1 Uomini e donne partecipanti a un percorso di istruzione o formazione del PNRR a fine 2024.



Fonte: RGS-ReGiS al 21 agosto 2025.

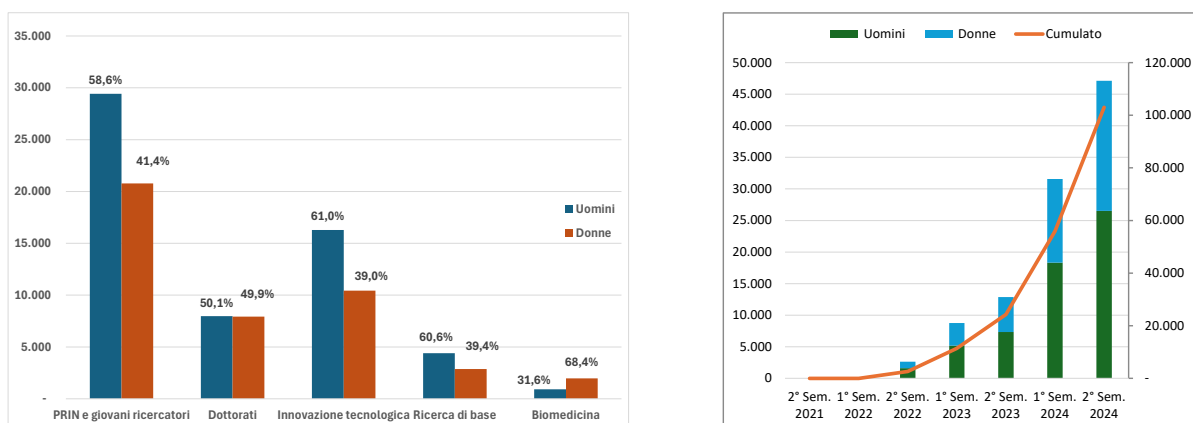
⁶⁸⁷ L'indicatore viene rilevato per 29 diverse *sub-misure* del PNRR con una dotazione complessiva di risorse di circa 16,8 milioni di euro, a titolarità di undici distinte amministrazioni centrali. I dati sono raccolti a livello di singolo progetto CUP con la significativa eccezione della misura M1C1 - R1.10 (Riforma del quadro legislativo in materia di appalti pubblici e concessioni), per cui i dati dei partecipanti ai percorsi di istruzione e formazione non sono finanziati dal PNRR, pur essendoci un *target* aggregato della misura proprio sulla formazione. Alcune misure incluse nel conteggio forniscono a livello aggregato le informazioni per l'indicatore in attesa di caricamento massivo dei dati a livello di progetto (M4C1 - I2.1 "Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico", M5C1 - I1.4 "Sistema duale" e M6C2 - I2.2(c) "Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario - *sub-misura*: corso di formazione manageriale").

⁶⁸⁸ Questo effetto è trainato dalla misura M4C1 - I2.1 (Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico), dedicata alla formazione degli insegnanti. Escludendo questa misura, le donne costituiscono il 52 per cento dei partecipanti in percorsi di istruzione e formazione.

5.5.6 - Ricercatori e ricercatrici che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno PNRR

A fine 2024 avevano già ricevuto sostegno dal PNRR strutture di ricerca pubblica o privata in cui lavorano circa 103 mila ricercatori e ricercatrici, in tempo pieno equivalente e in numero crescente dal 2022. Sono persone che lavorano in centri di ricerca coinvolti in progetti di rilevante interesse nazionale (PRIN) o condotti da giovani⁶⁸⁹, programmi di dottorato⁶⁹⁰, oppure in strutture orientate all'innovazione tecnologica, anche in raccordo con il mondo delle imprese⁶⁹¹, alla ricerca di base⁶⁹² o in ambito biomedico⁶⁹³. Si tratta in prevalenza di uomini (circa il 57,3 per cento). L'investimento *Partenariati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base* (M4C2-I1.3), che mirava⁶⁹⁴ esplicitamente ad aumentare la quota di nuove ricercatrici assunte, presenta tuttavia il 60,6 per cento di ricercatori uomini, mentre in biomedicina (M6C2-I2.1) la maggioranza è rappresentata dalle donne (68,4 per cento) (**Figura 5.5.6.1**).

Figura 5.5.6.1 Ricercatori e ricercatrici che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno PNRR, a fine 2024.



Fonte: RGS-ReGiS al 21 agosto 2025.

5.5.7 - Giovani e giovane di età compresa tra i 15 e i 29 anni che ricevono sostegno dal PNRR

Diverse misure del PNRR sostengono i giovani e le giovani in misura crescente dal 2021, coinvolgendoli principalmente nel servizio civile universale, nelle iniziative di istruzione scolastica e universitaria⁶⁹⁵ e in quelle di formazione per le politiche attive del lavoro. Fermo restando che un medesimo individuo possa ricevere sostegni da iniziative diverse ed essere conteggiato dunque altrettante volte, i giovani e le giovani raggiunti a fine 2024 erano complessivamente 2,77 milioni. Circa il 51,4 per cento sono donne, contro il 48,6 per cento di uomini, con variabilità tra le misure: le

⁶⁸⁹ Misura M4C2 - I1.1 (Progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale (PRIN)) e M4C2 - I1.2 (Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori).

⁶⁹⁰ Misure M4C2 - I3.3 (Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l'assunzione di ricercatori dalle imprese) e M4C1 - I4.1 (Estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi orientati alla ricerca, per la PA e il patrimonio culturale).

⁶⁹¹ Misure M4C2 - I1.5 (Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costituzione di "leader territoriali di R&S"), M4C2 - I1.4 (Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune *Key Enabling Technologies*), M4C2 - I3.1 (Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione) e M4C2 - I2.1 (IPCEI).

⁶⁹² Misura M4C2 - I1.3 (Partenariati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base).

⁶⁹³ Misura M6C2 - I2.1 (Rafforzamento e potenziamento della ricerca biomedica del SSN).

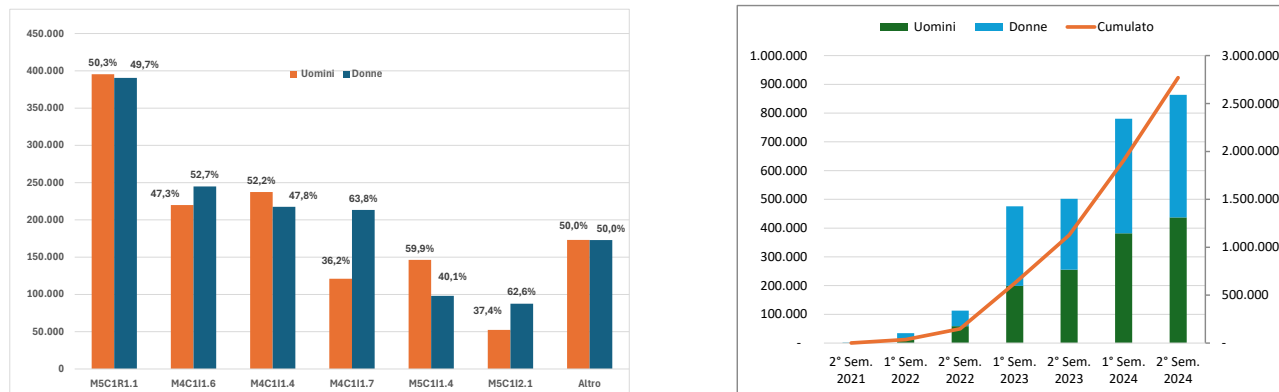
⁶⁹⁴ Il requisito di assunzione di ricercatrici donne è stato eliminato con la riprogrammazione adottata con Decisione di Esecuzione del Consiglio dell'UE del 27 novembre 2025 (ST 15106/2025).

⁶⁹⁵ Alcuni esempi sono: M4C1 - I1.4 *Intervento straordinario finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nei cicli I e II della scuola secondaria di secondo grado e alla riduzione dell'abbandono scolastico (MIM)*;

M4C1 - I1.6 *Orientamento attivo nella transizione scuola-università (MUR)*; M4C1 - I1.7 *Borse di studio per l'accesso all'università (MUR)*

giovani del servizio civile universale (M5C1-I2.1) arrivano a rappresentare il 63 per cento, mentre nel sistema di formazione professionale terziaria prevalgono i giovani uomini (73 per cento) (**Figura 5.5.7.1**).

Figura 5.5.7.1 Giovani e giovane di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a fine 2024.



Nota: Il grafico di sinistra prende in considerazione le misure che al 2024 hanno raggiunto almeno 100.000 beneficiari: M4C1I - 1.4 Intervento straordinario finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nei cicli I e II della scuola secondaria di secondo grado e alla riduzione dell'abbandono scolastico; M4C1 - I1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università; M4C1 - I1.7 Borse di studio per l'accesso all'università; M5C1I1.4 Sistema duale; M5C1 - I2.1 Servizio civile universale; M5C1 - R1.1 ALMPs e formazione professionale.

Fonte: RGS-ReGiS al 21 agosto 2025.

