



*A cura del team Public Affairs*



***Parità di genere: una crescita  
inclusiva per il Paese***

Agli uomini e alle donne, senza distinzione, le Carte che regolano la vita della società moderna riconoscono eguali **diritti, libertà e dignità sociale**. La nostra Costituzione stabilisce che spettano alla donna lavoratrice, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore e che i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza. Alla parità di genere, insomma, è attribuito un titolo di **diritto fondamentale individuale e sociale**. Ma questa, oggi, declinata in termini di diritti e accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici, è indiscutibilmente considerata **fattore abilitante per la crescita**, tanto da essere inclusa tra gli obiettivi dell'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#).

### **Più dimensioni, una sola Strategia nazionale**

Nelle molteplici dimensioni della vita associata, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale, è facile imbattersi nelle **disuguaglianze** che attraversano la quotidianità delle donne. L'Italia non fa eccezione e, anzi, fa registrare dati non certo incoraggianti, specialmente se confrontati con quelli di altri Paesi. Per dare concretezza ai principi costituzionali, fornire una traccia da seguire per la **riforma del sistema di welfare** e per gli investimenti necessari, così da accelerare anche un cambiamento sociale, il Governo - per opera del Ministero delle pari opportunità - ha varato lo scorso agosto la [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#).

La Strategia è considerata essenziale per l'attuazione del PNRR e si inserisce anche nel contesto del cosiddetto Family Act. Inevitabilmente, prende le mosse da uno stato dell'arte poco edificante certificato dal **Gender Equality Index**, elaborato dall'[Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere](#) (EIGE), e tiene conto dei cinque "domini" per i quali la differenza con altri Paesi risulta più marcata: condizione lavorativa; condizione economica e reddituale; competenze; impegno extra-lavorativo; posizioni di leadership. A ciascun "dominio" corrisponde, dunque, una priorità strategica.

In termini di partecipazione femminile al **mercato del lavoro**, qualità e segregazione dell'attività lavorativa, l'Italia si posizionava lo scorso anno al 28° (e ultimo) posto in Europa: una posizione ricoperta anche nell'[edizione 2021 dell'Indice](#). Il **tasso di occupazione femminile** è inferiore di oltre 20 punti percentuali rispetto a quello maschile e, con la pandemia da Covid-19, la situazione si è ulteriormente aggravata. Significativa anche la differenza di ore lavorate: il 33% delle donne occupate è infatti in regime di part-time. Noto **l'impatto della genitorialità** sul dato complessivo: la differenza dei tassi di occupazione sale a 30 punti percentuali tra madri e padri (il divario più grande in Europa). Il 38% delle donne modifica la propria situazione lavorativa per esigenze familiari e il 33% delle donne abbandona il mondo del lavoro dopo il primo figlio.

L'obiettivo è creare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile. Aiutare i genitori a conciliare vita e carriera e **stimolare l'imprenditoria femminile**, soprattutto in ambito innovativo, sono le azioni chiave, così come promuovere la presenza femminile in settori tipicamente maschili (e viceversa). La Strategia, quindi, delinea alcune iniziative, tra cui: defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne; potenziamento - soprattutto al Sud - di alcuni incentivi e riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme; incentivi alla creazione di aziende femminili; erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili; introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

Con riferimento alla **condizione reddituale** e finanziaria delle donne, l'Italia si piazza al 15° posto, e comunque al di sotto della media europea, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini (stimato intorno al 5%) e un **maggiore rischio di povertà** per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. La diminuzione di questi differenziali rientra tra le priorità della Strategia, che prospetta la definizione del **gender pay gap** a norma di legge per definire con chiarezza le situazioni di illegalità o irregolarità e l'adozione di sistemi di misurazione di equal pay a livello aziendale.

Per ciò che concerne le **competenze**, in termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici, l'Italia si mostra al di sotto della media europea (al 12° posto tra gli Stati membri), nonostante le donne siano mediamente più istruite degli uomini. La Strategia intende garantire l'accesso e lo sviluppo paritario delle competenze matematico-scientifiche, poiché sono poche le donne iscritte ai **corsi di laurea nelle materie STEM** (il 27%): un indicatore che il Governo prende in considerazione e per il quale intende raggiungere un valore vicino al 35%. Rilevante, poi, il tema delle **competenze digitali**, dove le donne con competenze "sopra la media" sul totale della popolazione femminile sono solo il 19% a fronte di una media europea del 30%. Tra le proposte della Strategia figurano, dunque, la promozione di interventi a contrasto della dispersione scolastica, della povertà educativa e formativa, l'introduzione di corsi di potenziamento nelle discipline STEM e l'alfabetizzazione digitale scolastica e post-scolastica.

### **Priorità trasversale del PNRR**

L'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere è stata annunciata all'interno del PNRR trasmesso alla **Commissione europea** nell'aprile del 2021. Commissione europea che proprio il 5 marzo 2020 aveva presentato la propria [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#), recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è costituito da investimenti, riforme e progetti tematici, ma ha - e con esso le sue articolazioni settoriali - l'obiettivo complessivo di ridurre i divari territoriali, generazionali e di genere presenti nel Paese. Si tratta delle cosiddette **priorità trasversali** del Piano, e [il conseguimento della parità di genere è una di queste](#). Target del PNRR, attraverso interventi diretti e indiretti, è "garantire" - entro il 2026 - "con riforme, istruzione e investimenti le stesse opportunità economiche e sociali tra uomini e donne in un'ottica di *gender mainstreaming*".

La **Missione 1**, ad esempio, tramite nuovi meccanismi di reclutamento nella PA, si pone l'obiettivo di garantire pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro e nelle progressioni di carriera. Le misure dedicate allo **smart-working** nella PA vogliono favorire un più corretto bilanciamento tra vita professionale e vita privata. Gli **investimenti in banda larga**, infine, vogliono facilitare la creazione dell'infrastruttura necessaria a fornire all'imprenditoria in genere, e all'imprenditoria femminile in particolare, gli strumenti con i quali ampliare il proprio mercato.

La **Missione 4** prevede un **Piano asili nido** e il potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia, l'estensione del tempo pieno a scuola, il tutto con l'obiettivo di favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nella **Missione 5** l'orientamento all'**empowerment femminile** è forte, tanto da essere presente uno specifico investimento per sostenere l'imprenditorialità femminile, che ridisegna e migliora il sistema di sostegni attuale. La Missione, poi, prospetta l'introduzione di un sistema nazionale di **certificazione della parità di genere** che intende accompagnare le imprese nella

riduzione dei divari nelle aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale.

Nel definire un quadro normativo di riferimento utile a garantire l'implementazione del PNRR, il Governo ha anche previsto l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, e l'eventuale assegnazione di un **punteggio aggiuntivo** all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito dei **bandi relativi agli investimenti pubblici** finanziati, in tutto o in parte, dal PNRR e dal Piano nazionale complementare (di cui al [DL 59/2021](#)). Anche le aziende di piccole dimensioni che partecipano alle gare o che risultano affidatarie dei contratti, sono tenute a consegnare una **relazione sulla situazione del personale** maschile e femminile.

La Legge [n. 162 del 5 novembre 2021](#) (che modifica il c.d. Codice delle pari opportunità), una delle più rilevanti iniziative legislative parlamentari che sono riuscite a vedere la luce in questi ultimi due anni, ha introdotto con decorrenza dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere, dando così attuazione all'Investimento 1.3 che il Governo ha inserito nella Missione 5 del PNRR. Uno strumento pensato per **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.

Il possesso della certificazione da parte delle aziende private dà titolo al riconoscimento di uno **sggravio contributivo**, per il 2022, e di un punteggio premiale, nell'ambito della valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, di proposte progettuali. Il target da raggiungere entro giugno 2026 è avere almeno 800 PMI certificate e 1.000 aziende beneficiarie di agevolazioni. [Il Ministero ha presentato](#) lo scorso marzo la **prassi di riferimento UNI 125:2022**, che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione. La legge 162, inoltre, ha istituito il Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, incaricato di lavorare specificatamente su tale attestazione.

### Nuovi strumenti per l'impresa femminile

Ha preso il via il **Fondo a sostegno dell'impresa femminile** ([Fondo impresa femminile](#)) istituito con la Legge di Bilancio per il 2021 (articolo 1, comma 97, [Legge 30 dicembre 2020, n. 178](#)). Nel mese di maggio, infatti, secondo quanto stabilito con [Decreto direttoriale dello scorso 30 marzo](#), saranno operativi i due sportelli gestiti da **Invitalia** tramite i quali richiedere contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, sia per l'avvio di **nuove imprese femminili** o costituite da meno di 12 mesi che per lo **sviluppo di imprese** femminili costituite da più di 12 mesi. La misura presentata martedì 26 aprile dal Ministro Giorgetti, così importante per la riuscita della Strategia nazionale, potrà contare nel complesso su una **dotazione di 193,8 milioni di Euro**, comprensiva di 33,8 dei 40 milioni stanziati con la Legge di Bilancio per il 2021 e di 160 milioni a valere sull'assegnazione di risorse del PNRR (prevalentemente dalla Missione 5 - Inclusione e coesione e, specificatamente, dall'Investimento 1.2 "Creazione di impresa femminili").

Potranno beneficiare dei contributi: le **società cooperative** e le **società di persone** in cui il numero di socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale; le **società di capitale** le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; le **imprese individuali** la cui titolare sia una donna; le **lavoratrici autonome**. Molteplici le spese ammissibili alle agevolazioni. Su tutte: le spese per immobilizzazioni materiali con particolare riferimento a impianti, macchinari e attrezzature a servizio esclusivo dell'iniziativa agevolata; le immobilizzazioni immateriali, come le spese per

acquisizione di brevetti o per l'acquisizione di programmi informatici e soluzioni tecnologiche; i servizi in cloud funzionali ai processi portanti della gestione aziendale; le spese per il personale assunto dopo la data di presentazione della domanda e impiegato funzionalmente nella realizzazione dell'iniziativa agevolata; le spese per esigenze di capitale circolante.

Il [Rapporto 2020 sull'imprenditorialità femminile](#) realizzato da **Unioncamere** censiva 1 milione e 340mila imprese guidate da donne, il 22% del totale, cresciute negli ultimi 5 anni a un ritmo molto più intenso di quelle maschili. Imprese fortemente concentrate nei **settori più tradizionali**, tuttavia, a riprova dell'esistenza di barriere da abbattere soprattutto nel campo dell'innovazione grazie ad adeguati investimenti in formazione e ad efficaci politiche di sostegno.

L'implementazione delle misure a sostegno dell'imprenditoria femminile sarà monitorata dal [Comitato Impresa donna](#), anch'esso istituito da un decreto ministeriale adottato ai sensi della Legge di Bilancio per il 2021, che svolgerà anche funzione consultiva e sussidiaria sul tema della presenza femminile nell'economia. Ne fanno parte 11 donne in rappresentanza del MiSE, del Ministero delle pari opportunità, del MEF, delle Regioni, di Unioncamere e delle categorie economiche produttive, supportate da Invitalia nell'attività di segreteria.

### **Una prospettiva di genere nelle politiche pubbliche**

Da anni il nostro Paese si è dotato di uno strumento per misurare e valutare il diverso **impatto delle politiche economiche su uomini e donne**. Uomini e donne vengono influenzati diversamente, infatti, dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle situazioni socio-economiche di partenza, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Da qui l'esigenza di introdurre una prospettiva di genere nel bilancio dello Stato: il cosiddetto **bilancio di genere**, che da mero strumento di rendicontazione si è ormai trasformato in base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, grazie a una maggiore trasparenza della destinazione delle risorse e attraverso un'analisi degli effetti delle politiche in base al genere.

L'ultima [Relazione](#) sulla **sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere**, riferita all'esercizio finanziario 2020, presentata [in audizione](#) dalla Sottosegretaria per l'Economia e le Finanze, Maria Cecilia Guerra, ha sottolineato positivamente gli interventi diretti alla conciliazione tra vita privata e lavorativa e al contrasto alla violenza di genere, a tutela del lavoro e a sostegno della maternità. La Relazione ha anche apprezzato l'integrazione del bilancio di genere in un quadro di obiettivi per la parità di genere, primo tra tutti la presentazione della Strategia nazionale sopra esposta.

Il documento, infine, ha presentato delle richieste in merito all'opportunità di consolidare il bilancio di genere superando l'attuale sperimentazione e integrando la prospettiva di genere nel processo di formazione del bilancio: l'obiettivo è di arrivare ad una **Legge di Bilancio per il 2024** che presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere (e a quello ambientale).

La necessità di tenere conto dell'impatto delle politiche sulla parità di genere è una delle ragioni che ha spinto negli anni a promuovere la parità di **accesso alle cariche elettive**, incidendo sui sistemi elettorali, e la partecipazione delle donne negli **organi delle società quotate**. Azioni che hanno permesso al Paese di scalare posizioni nelle classifiche relative alle politiche di genere ma che, pur rappresentando condizione necessaria, non sono sufficienti a raggiungere l'obiettivo.