

LE POLITICHE
PUBBLICHE
ITALIANE



L'occupazione femminile

N. 4
Dicembre 2023

- Sintesi
- Executive summary
- Le donne e il lavoro in Italia
- Strategie sovranazionali
- Strategie nazionali
- Interventi



Servizio Studi

Dipartimento Lavoro

06 6760-4884

✉ st_lavoro@camera.it

✂ [@CD_lavoro](https://twitter.com/CD_lavoro)

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

PP004LA

Indice

Sintesi	1
Executive summary	2
1. Le donne e il lavoro in Italia	3
1.1 Occupazione femminile	3
1.2 Le donne e le discipline STEM	5
1.3 Assistenza all'infanzia e assistenza domiciliare	7
2. Strategie sovranazionali	9
2.1 Agenda 2030	9
2.2 Strategia per la parità di genere	10
2.3 Direttiva UE 2023/970 per la parità retributiva	12
3. Strategie nazionali	13
3.1 Piano nazionale di ripresa e resilienza	13
3.2 Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026	15
3.3 Bilancio di genere e valutazione di impatto	15
4. Interventi	18
4.1 Incentivi all'occupazione femminile	18
4.2 Strumenti di conciliazione vita-lavoro	19
4.3 Parità salariale	19
4.4 Codice di autodisciplina	20
4.5 Attuazione delle principali misure per la parità di genere nel PNRR	21
4.5.1 Certificazione di parità	21
4.5.2 Imprese femminili	22
4.5.3 La promozione delle discipline STEM e il PNRR	23
4.5.4 Assistenza domiciliare integrata	24

Sintesi

■ La situazione dell'occupazione femminile nel nostro Paese registra una serie di profili critici.

Nel **contesto europeo**, il tasso di **occupazione femminile in Italia** risulta essere – secondo dati relativi al **IV trimestre 2022** - quello **più basso tra gli Stati dell'Unione europea**, essendo di circa **14 punti** percentuali al di **sotto della media UE**: il **tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni** è stato, infatti, pari al **55 per cento**, mentre il **tasso di occupazione medio UE** è stato pari al **69,3 per cento**.

Ove si ponga attenzione alla **situazione nazionale**, si registra un **divario** anche **nel rapporto tra la popolazione maschile e quella femminile** nel mondo del lavoro: le **donne occupate**, infatti, sono circa **9,5 milioni**, laddove i **maschi occupati** sono circa **13 milioni**.

Il presente documento dà conto delle **strategie** predisposte sia **a livello sovranazionale** - declinate in interventi nella legislazione italiana – sia **a livello nazionale**, che sono finalizzate accrescere la **parità di genere** nel mondo del lavoro.

Nel quadro delle **strategie sovranazionali**, si collocano l'**Agenda 2030**, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025** dell'UE e la **direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, per la parità retributiva**. Nel quadro delle **strategie nazionali**, si collocano il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, la **Strategia per la parità di genere 2021-2026** e il **Bilancio di genere**.

Il documento pone, poi, l'attenzione sulle principali **misure attuate dal legislatore nazionale**: si collocano in tale ambito la previsione di **esoneri contributivi in favore dei datori di lavoro che assumono donne, anche in particolari condizioni di svantaggio**, la realizzazione di azioni positive finalizzate a **promuovere la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro**, attraverso la **tutela della maternità**, della **paternità**, l'**assistenza ai soggetti disabili**. Altre misure riguardano più strettamente il mondo del lavoro, quali quelle in tema di **lavoro agile** e di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a **tempo parziale**; da ultimo, si segnala il **Codice di autodisciplina** delle imprese.

Il documento dà, infine, conto delle **misure per la parità di genere** previste nel richiamato **PNRR**, sia di quelle **dirette**, quali la **certificazione di parità di genere** e la **promozione della creazione di imprese femminili**, sia di quelle **trasversali**, quali, da un lato, la **promozione dell'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM**, e dall'altro, il **rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare** e il **potenziamento dei servizi per l'infanzia**.

Executive summary

■ The situation of female employment in our country is critical.

In the European context, the female employment rate in Italy is - according to data relating to the fourth quarter of 2022 - the lowest among the European Union states, being approximately 14 percentage points below the EU average: the employment rate of women aged between 20 and 64, in fact, was equal to 55 percent, while the average EU employment rate was equal to 69.3 percent.

There is also a gap in the ratio between the male and female population in the world of work: in fact, there are around 9.5 million employed women, while there are around 13 million employed males.

This document outlines the strategies prepared both at supranational level - expressed in interventions in Italian legislation - and at national level, aimed at increasing gender equality in the world of work.

Within the framework of supranational strategies, there are the 2030 Agenda, the EU Gender Equality Strategy 2020-2025 and the Directive (EU) 2023/970 on equal pay. Within the framework of national strategies, we have to consider the National Recovery and Resilience Plan (NRRP), the Gender Equality Strategy 2021-2026 and the Gender Budget.

The document also contains the main measures implemented by the national legislator: the provision of tax exemptions in favour of employers who employ women, the implementation of positive actions aimed at promoting the balance between life and working time, through the protection of motherhood, paternity, and assistance to disabled people. Other measures concern more closely the world of work, such as those relating to smart working and to the transformation of the employment contract from full-time to part-time; lastly, there is the Code of Corporate Governance.

Finally, the document sets out the gender equality measures provided for in the aforementioned NRRP, both direct measures, such as the certification of gender equality and the promotion of the creation of women's businesses, both transversal ones, such as the promotion of women's access to STEM skills, and the strengthening of local social services, the support services for home care, and the strengthening of childcare services.

1. Le donne e il lavoro in Italia

1.1 Occupazione femminile

■ Secondo [dati](#) Eurostat, in Italia, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni al IV trimestre 2022 è stato pari al 55 per cento, mentre la media UE è stata pari al 69,3 per cento. Da tali dati emerge la scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia, il cui tasso di occupazione risulta essere quello più basso tra gli Stati UE, di circa 14 punti percentuali al di sotto della media UE a fine 2022. Nel nostro Paese si registra, inoltre, un **divario** anche **nel rapporto tra la popolazione maschile e quella femminile** nel mondo del lavoro: le **donne occupate**, infatti, sono circa **9,5 milioni**, laddove i **maschi occupati** sono circa **13 milioni**.

A ciò si aggiunga che una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità.

Tale ultimo aspetto riveste una particolare rilevanza in quanto indice della difficoltà per le donne di conciliare esigenze di vita con l'attività lavorativa. La decisione di lasciare il lavoro è infatti determinata per oltre la metà, il 52 per cento, da esigenze di conciliazione e per il 19 per cento da considerazioni economiche. In generale, il divario lavorativo tra uomini e donne è pari al 17,5 per cento, divario che aumenta in presenza di figli ed arriva al 34 per cento in presenza di un figlio minore nella fascia di età 25-54 anni¹.

Anche secondo il [Rapporto ISTAT SDGs 2023](#), infatti, la distribuzione del carico di lavoro per le cure familiari tra uomini e donne non migliora, ma l'istruzione si conferma fattore protettivo per l'occupazione delle donne con figli piccoli. Nel 2022, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 55,5% (+1,6 p. p. rispetto al 2021), mentre quello delle donne della stessa età senza figli è del 76,6% (+2,7 p.p. rispetto al 2021). La differenza occupazionale tra lo status di madre e non madre è molto bassa in presenza di un livello di istruzione più elevato, con un valore dell'indicatore pari a 91,5%.

L'occupazione femminile è caratterizzata anche da un accentuato divario retributivo di genere, nonché dal tipo di lavoro svolto dalle donne.

Per quanto concerne la differenza di retribuzione, secondo gli ultimi dati Eurostat, il *gap* retributivo medio (ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) è pari al 5 per cento (al di sotto della media europea che

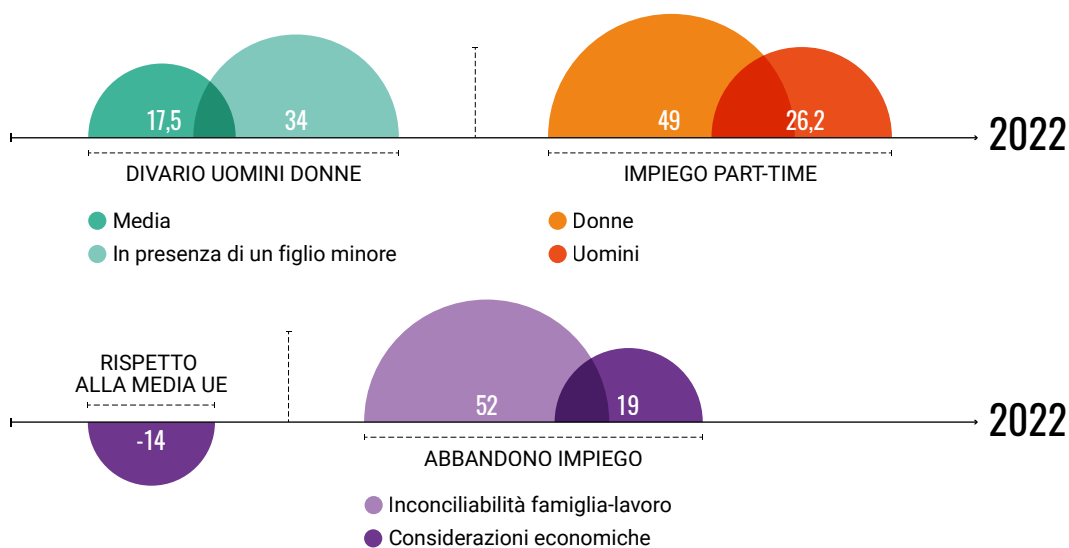
1. Cfr. "[Rapporto plus 2022](#)" INAPP.

è del 13 per cento)², mentre quello complessivo (ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini) è pari al 43 per cento (al di sopra della media europea, che è invece pari al 36,2 per cento)³.

Secondo i dati dell'[Osservatorio](#) sui lavoratori dipendenti del settore privato dell'INPS, nel 2022 la retribuzione media annua è costantemente più alta per il genere maschile, con una differenza di 7.922 euro (26.227 euro per gli uomini contro 18.305 euro per le donne). Con riferimento a tale settore privato, si segnala che la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 ha tra gli obiettivi quello di ridurre il *gender pay gap* nel settore privato dal 17 al 10 %.

Dal punto di vista delle caratteristiche del lavoro svolto, la bassa partecipazione al lavoro delle donne è determinata da diversi fattori, come l'occupazione ridotta, in larga parte precaria, in settori a bassa remuneratività o poco strategici e una netta prevalenza del *part time*, che riguarda poco meno del 49 per cento delle donne occupate (contro il 26,2 per cento degli uomini)⁴.

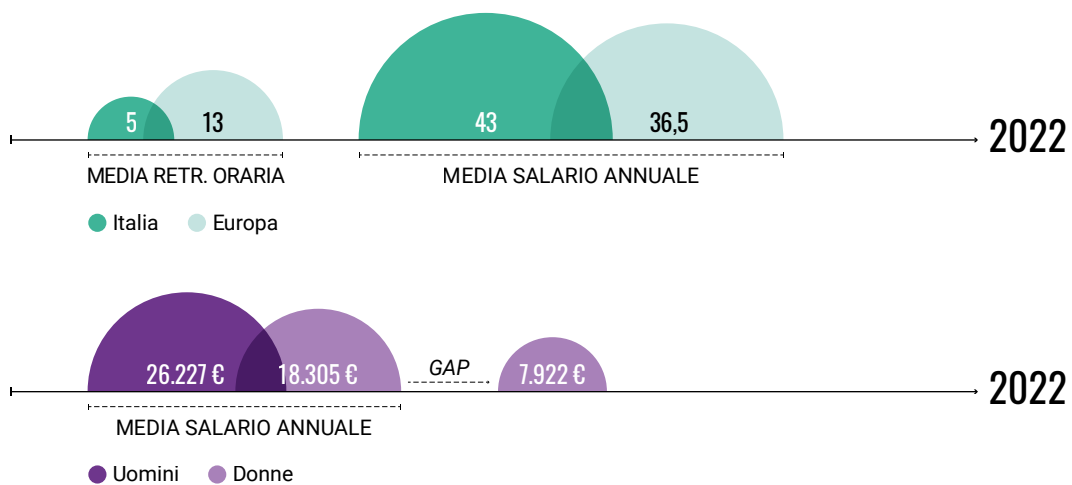
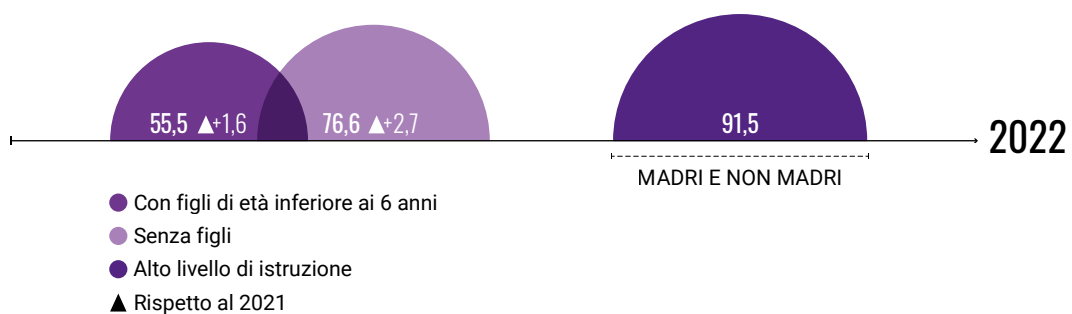
Dati occupazione femminile (valori percentuali)



2. Cfr. [Comunicato stampa](#) della Commissione europea del 14 novembre 2023.

3. Cfr. Eurostat [Statistiche](#) e [Earnings](#).

4. Cfr. [Gender policies report 2022](#).

GAP salariale tra uomini e donne (valori percentuali | cifre €)**Tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni** (valori percentuali)

Al fine di migliorare l'indice di occupazione femminile sono intervenute politiche pubbliche che si iscrivono in un contesto sovranazionale e nazionale.

1.2 Le donne e le discipline STEM

La scarsa partecipazione della popolazione femminile al mondo del lavoro è ascrivibile anche alla bassa quota di lauree STEM tra le **donne laureate**.

Infatti, secondo il [rapporto ISTAT sui livelli di istruzione e i ritorni occupazionali riferito al 2022](#) (pubblicato a ottobre 2023) - è **la metà** di quella che si riscontra **tra gli uomini laureati**.

Nel 2022, il 23,8% dei giovani adulti (25-34enni) con un titolo terziario ha una laurea nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche, le cosiddette lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). La quota sale al 34,5% tra

gli uomini (un laureato su tre) e scende al 16,6% tra le donne (una laureata su sei), evidenziando un importante divario di genere. Differenze territoriali per i laureati in discipline STEM sono evidenti per la sola componente maschile: la quota varia dal 29,7% del Mezzogiorno al 37,7% del Nord.

L'indirizzo di studio universitario sembra determinare importanti differenze nei tassi di occupazione dei laureati. Nel 2022, il tasso di occupazione tra i 25-64enni laureati nell'area Umanistica e dei servizi è pari al 77,7%, sale all'83,7% per i laureati in area Socio-economica e giuridica, si attesta all'86% per le lauree STEM e raggiunge il massimo valore (88%) tra i laureati nell'area Medico-sanitaria e farmaceutica.

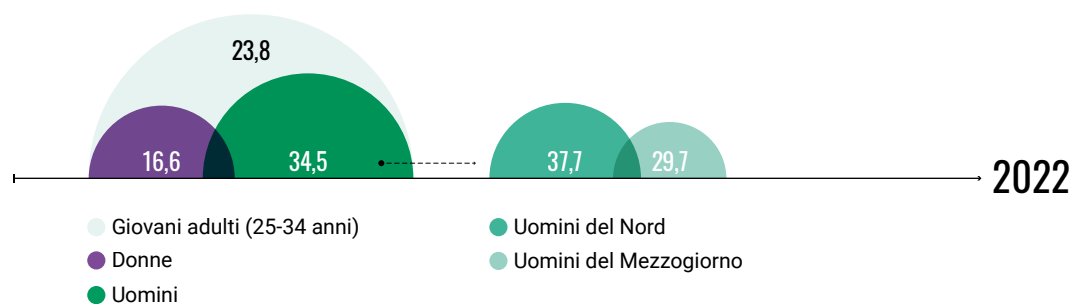
I divari occupazionali di genere risultano molto forti anche nell'area disciplinare STEM.

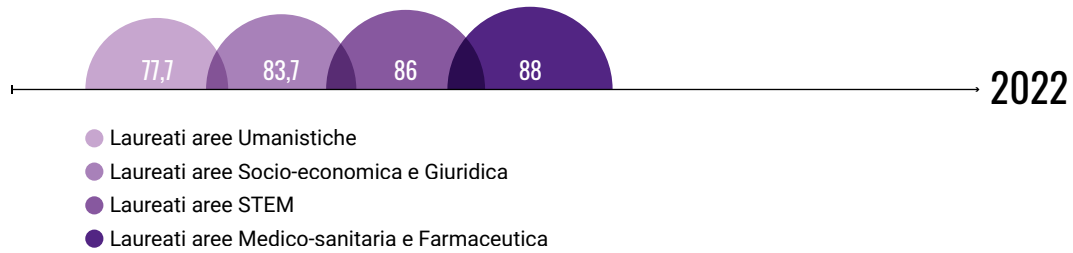
L'ISTAT rileva che lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini nei ritorni occupazionali è più ampio nelle discipline socio-economiche e giuridiche e raggiunge il massimo nelle lauree STEM. Tale risultato, tuttavia, non dipende dalla bassa incidenza di donne laureate nelle aree disciplinari STEM che presentano le quote più elevate di occupati (informatica, ingegneria e architettura), poiché il forte divario di genere si osserva anche a parità di macro area STEM: il tasso di occupazione femminile sia per l'area "scienze e matematica" sia per l'area "informatica, ingegneria e architettura" è inferiore a quello maschile di 10 punti e la differenza scende appena tra i 25-44enni (7,5 e 9,2 punti rispettivamente).

Le disuguaglianze di genere (e gli stereotipi) – prosegue il rapporto ISTAT – devono quindi essere combattute sia nelle scelte degli indirizzi di studio, sia nel mercato del lavoro.

Le ridotte opportunità occupazionali che contraddistinguono l'area geografica del Mezzogiorno – chiosa il rapporto – caratterizzano tutti i settori e le *skill* - dall'economico, al tecnico/scientifico, all'umanistico – e le differenze territoriali nei tassi di occupazione dei laureati si riducono solo per le lauree medico-sanitarie e farmaceutiche.

Laureati in discipline STEM (valori percentuali)

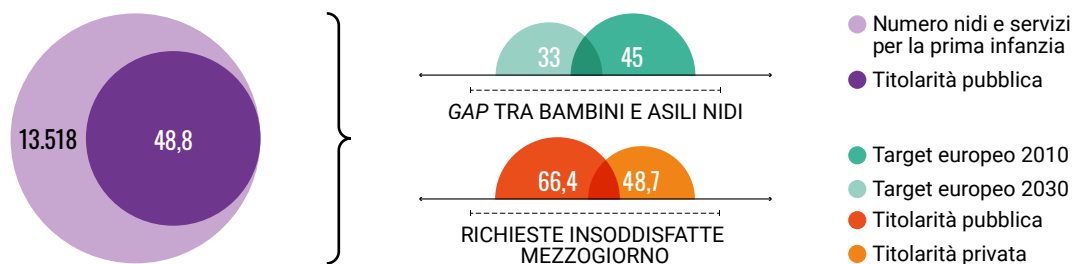


Occupati aree umanistiche e servizi (valori percentuali)

1.3 Assistenza all'infanzia e assistenza domiciliare

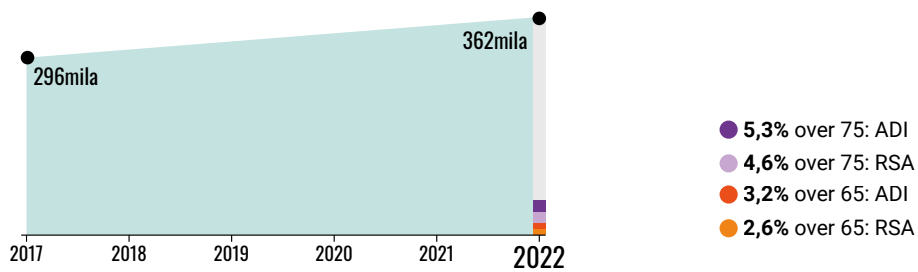
Tra le misure volte ad accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro vi sono quelle relative a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, quali l'assistenza all'infanzia e domiciliare.

Per quanto riguarda l'**assistenza all'infanzia**, l'Istat, nell'ultimo [rapporto](#) in materia, rileva che nell'anno educativo 2021/2022 sono attivi 13.518 nidi e servizi integrativi per la prima infanzia e sono autorizzati oltre 350mila posti (48,8% dei quali a titolarità pubblica). A causa del calo delle nascite (dunque dei potenziali utenti dei servizi), si riduce gradualmente il gap fra bambini e posti nei nidi, la frequenza si avvicina al target europeo fissato per il 2010 (33%) ma resta ampia la distanza rispetto al target per il 2030 (45%). In ripresa dopo la pandemia l'offerta dei nidi (+1.780 posti), ma le richieste di iscrizione sono in gran parte insoddisfatte, soprattutto al Mezzogiorno (66,4% nel pubblico, 48,7% nel privato). Nell'accessibilità al servizio penalizzate le famiglie più povere, sia per i costi delle rette, sia per la carenza di nidi in diverse aree del Paese.

Anno educativo 2021/2022 (numeri assoluti e valori percentuali)

Per quanto concerne l'**assistenza domiciliare**, negli ultimi anni si registra un andamento crescente del numero di persone accolte in strutture residenziali. Dal 2017 al 2022 si è passati dalle 296 mila persone con oltre 65 anni residenti in RSA alle 362 mila. Nel 2022 il 2,6% degli over 65 ha usufruito di un servizio residenziale all'interno di una RSA e un altro 3,2% ha ricevuto Assistenza Domiciliare Integrata (ADI). Se si prendono in considerazione gli over 75, tali percentuali sono pari rispettivamente al 4,6% e al 5,3% di persone che sono state assistite⁵.

Assistenza domiciliare (numeri assoluti e valori percentuali)



5. Cfr. il rapporto ["I numeri della Long-term care" di Italia Longeva](#) – Associazione Nazionale per l'Invecchiamento e la Longevità Attiva (organizzazione senza fini di lucro istituita nel 2011 dal Ministero della Salute con la Regione Marche e l'IRCCS INRCA)

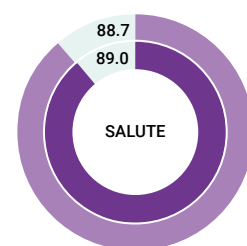
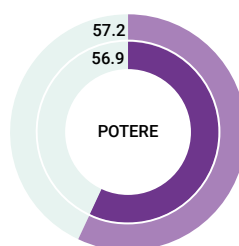
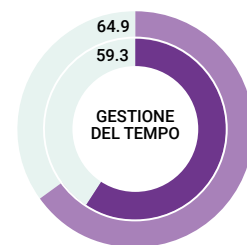
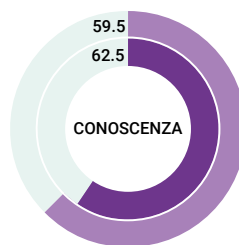
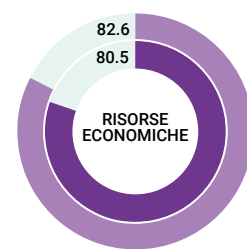
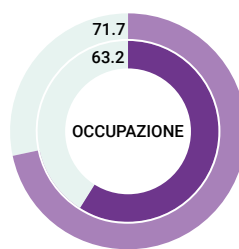
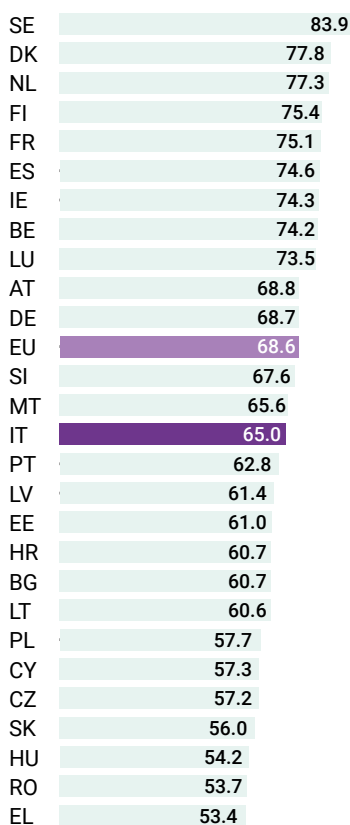
2. Strategie sovranazionali

2.1 Agenda 2030

■ L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è costruita intorno a cinque aree tematiche interconnesse (persone, pianeta, prosperità, pace e *partnership*), declinate in una strategia che prevede diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile (Goal), articolati in 169 *target*. Ognuno di tali obiettivi è accompagnato da indicatori, affinché se ne possa misurare il conseguimento, a livello globale e nazionale.

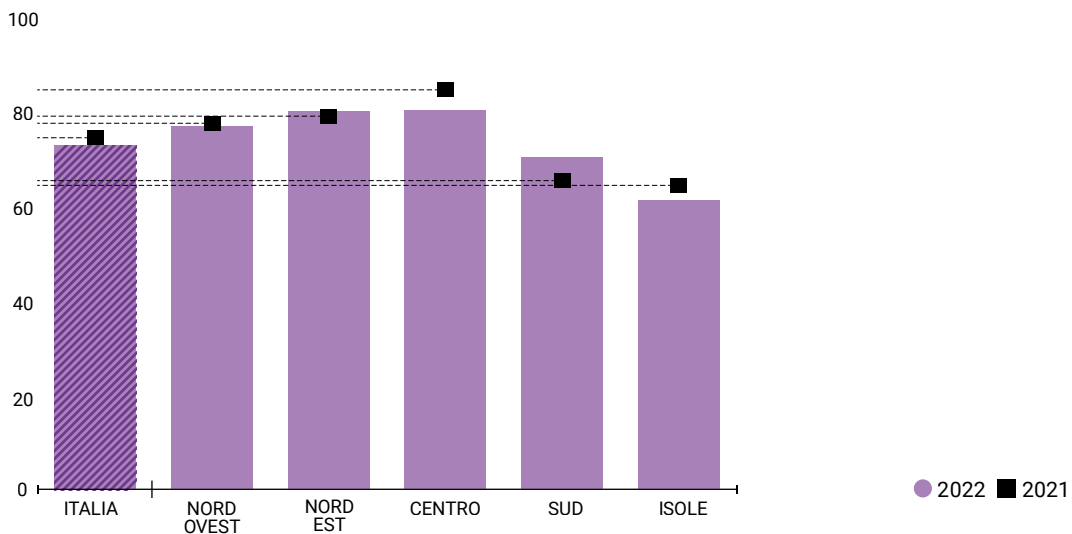
Tra questi, l'obiettivo n. 5 è volto al raggiungimento della uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne.

Nell'ultimo [rapporto](#) del 2023, l'ASVIS (Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile) evidenzia che i progressi registrati negli ultimi sette anni verso il conseguimento del Goal 5 sono stati limitati, anche a causa della pandemia. L'Italia, infatti, si colloca al 79esimo posto nella graduatoria di 146 Paesi (["The global gender gap report 2023"](#)), registrando un arretramento di 16 posizioni rispetto al 2022. Anche l'indicatore sull'uguaglianza di genere dell'*European Institute for Gender Equality (EIGE)*, costruito in base a diversi parametri (l'occupazione, la gestione del tempo, le risorse economiche, la conoscenza, la salute, il potere), vede l'Italia al 14° posto rispetto ai 27 Paesi membri dell'UE (["Gender equality index 2022"](#) – EIGE).



Il [Rapporto ISTAT SDGs 2023](#) rileva che l'attuazione dell'Obiettivo 5 da parte dell'Italia registra alcuni profili critici. Come illustrato nel capitolo 1, nel 2022 il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 55,5%, mentre quello delle donne della stessa età senza figli è del 76,6%.

Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli, per ripartizione geografica (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

2.2 Strategia per la parità di genere

Con l'elaborazione della [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#), l'UE definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025 volti alla promozione della parità di genere in diversi ambiti.

Per quanto concerne il mondo del lavoro, tra gli obiettivi principali vi sono quello di colmare il divario di genere, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici e far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne.

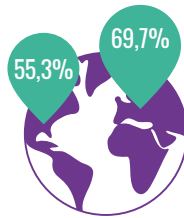
Di seguito i principali obiettivi della Strategia:

1. aumentare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, anche attraverso un miglioramento dell'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata. Questo avrebbe un impatto positivo sull'economia, soprattutto a fronte di una

riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze, e consentirebbe alle donne di svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti.



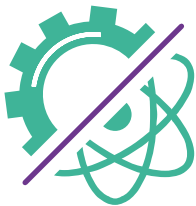
La differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile nell'UE è del **11,6%**.



Solo il **55,3%** delle donne nate fuori dall'UE ha un lavoro, contro il **69,7%** delle donne nate nell'UE.

Fonte [COM \(2020\) 152 final](#)

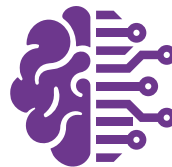
2. perseguire la parità di genere nella partecipazione ai diversi settori economici.



Tra gli studenti con le votazioni più alte in matematica o scienze nei paesi dell'OCSE, **1 ragazzo su 4** pensa di intraprendere la professione di ingegnere o di diventare scienziato, rispetto a **1 ragazza su 6**; **1 ragazza su 3** pensa di intraprendere una professione nel settore sanitario, rispetto a **1 ragazzo su 8**.



La percentuale degli uomini che lavorano nel settore digitale è **3,1** volte superiore a quella delle donne.



Solo il **22%** dei programmatori che si occupano di intelligenza artificiale è rappresentato da donne.



Il **10%** dei lavoratori edili e il **25%** degli occupati nei settori dell'agricoltura, della silvicoltura, della pesca e dei trasporti sono donne, mentre il **25%** degli operatori dell'istruzione e il **20%** degli occupati in attività socio-sanitarie sono uomini.

Fonte [COM \(2020\)152 final](#)

3. colmare il divario retributivo e pensionistico. Tra le cause che determinano tale divario vi è non solo la minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma anche il lavoro invisibile e non retribuito (si pensi ai carichi di cura), il maggior ricorso al tempo parziale e le frequenti interruzioni di carriera.



Il divario retributivo di genere nell'UE è del **15,7%**.



Il divario pensionistico di genere nell'UE è del **30,1%**.

Fonte [COM \(2020\)152 final](#) e ["Equal pay? Time to close the gap"](#).

2.3 Direttiva UE 2023/970 per la parità retributiva

Tra le politiche sovranazionali volte a favorire l'occupazione femminile va ricordata la [direttiva \(UE\) 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, **che dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026**. Tale direttiva stabilisce prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere.

Per il conseguimento dei suddetti obiettivi la direttiva prevede **obblighi di trasparenza e di informazioni in materia di retribuzioni, nonché di adeguamento, in caso di sussistenza di discriminazioni retributive di genere immotivate**

La direttiva riguarda tutti i **datori di lavoro**, sia del settore pubblico che di quello privato, tutti i **lavoratori**, nonché i **candidati** (con riferimento alle norme relative alla trasparenza contributiva pre-assunzione).

Tra gli obblighi in capo agli Stati membri, si prevede che essi adottino le misure necessarie affinché i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi conformi al principio della **parità di retribuzione** tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore** e affinché siano sviluppati **strumenti o metodologie**, facilmente accessibili, per valutare e confrontare il valore del lavoro. In particolare, tali sistemi retributivi devono consentire di valutare se i lavoratori si trovino in una **situazione comparabile**, in termini di valore del lavoro, sulla base di criteri oggettivi e neutri - che non possono basarsi sul sesso dei lavoratori sotto il profilo del genere - ove possibile concordati con i rappresentanti dei lavoratori.

3. Strategie nazionali

■ Tra le strategie nazionali volte ad accrescere la parità di genere assumono rilevanza, in particolare, le misure previste nel PNRR e la Strategia nazionale per la parità di genere, la cui adozione è stata annunciata dal Governo nell'ambito del medesimo PNRR, quale documento programmatico che, in coerenza con la [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#) adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.

Merita inoltre ricordare, tra le strategie nazionali in oggetto, anche l'adozione del Bilancio di genere, quale misura di verifica dell'impatto che la legislazione può avere sull'uguaglianza tra uomini e donne.

3.1 Piano nazionale di ripresa e resilienza

All'interno del PNRR la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a quelle riguardanti l'occupazione giovanile ed il Mezzogiorno.

Le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Altri interventi finanziati o programmati con il PNRR si prefiggono l'obiettivo diretto o indiretto di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica, sia di potenziare il *welfare* per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Tra gli **interventi diretti**, merita ricordare in questa sede gli investimenti - di cui si dirà più avanti - per la definizione di un Sistema di certificazione della parità di genere e per favorire la creazione di imprese femminili.

Nel Piano sono altresì delineate alcune **azioni trasversali** che si ritengono suscettibili di rilevanza ai fini di una riduzione dei divari di genere sia con riferimento all'aspetto occupazionale, sia in senso più ampio, con riferimento alle condizioni sociali e culturali. Tra queste:

- la previsione di nuovi meccanismi di reclutamento del personale nella PA e la revisione delle opportunità di carriera;
- il potenziamento dell'offerta turistica e culturale;
- l'attuazione di specifiche misure nell'ambito della ricerca di base;
- il potenziamento dei servizi di asili nido e per l'infanzia;
- la promozione dell'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM;
- il potenziamento delle politiche attive del lavoro;
- la valorizzazione delle infrastrutture sociali e la creazione di innovativi percorsi di autonomia per gli individui disabili;
- il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare;
- la presenza di almeno un consultorio ogni 20.000 abitanti.



3.2 Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

In coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 elaborata dall'UE, l'Italia ha elaborato una [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#).

La Strategia, partendo da alcuni dati di analisi, si concentra su cinque priorità strategiche (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), con l'obiettivo di lungo periodo che si propone la Strategia è di guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE nei prossimi 3 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

Per quanto riguarda il settore del lavoro gli obiettivi della Strategia sono quelli di ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile a meno di 24 punti percentuali, ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile per le donne con figli e senza figli a meno di 10 punti percentuali (rispetto agli attuali 12), incrementare la percentuale di imprese "femminili" rispetto al totale delle imprese attive dall'attuale 22% al 30%.

Per quanto riguarda la parità salariale, l'obiettivo è quello di ridurre il *gender pay gap* nel settore privato dal 17 al 10%.

3.3 Bilancio di genere e valutazione di impatto

Tra gli strumenti volti a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne vi è il **Bilancio di genere dello Stato**, che è redatto a cadenza annuale.

Le decisioni di bilancio, infatti, influenzano diversamente uomini e donne, in relazione alle specifiche politiche, con riferimento alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Il Bilancio di genere dello Stato prevede una "riclassificazione" delle spese del Rendiconto alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere, con una distinzione delle spese in base alle seguenti categorie:

- **"dirette a ridurre le diseguaglianze di genere"** (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **"sensibili"** (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- **"neutrali"** (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Il Bilancio di genere 2022 (per l'esercizio finanziario 2021), nell'analizzare le dinamiche di genere del mercato del lavoro, evidenzia come, dopo anni di crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia, la pandemia ha fatto registrare una battuta d'arresto della tendenza positiva; la ripresa del 2021 ha favorito l'occupazione maschile, che ha raggiunto i livelli di crescita del 2018-2019, ma rimangono ancora ampi i margini di crescita per quella femminile il cui andamento mostrava segnali di relativa debolezza già prima dell'emergenza sanitaria.

Viene altresì evidenziato l'utilizzo di alcuni strumenti di intervento pubblico volti a sostenere l'occupazione femminile, come le agevolazioni fiscali, gli sgravi contributivi e altri incentivi per i datori di lavoro che assumono donne e il supporto all'imprenditoria femminile.

Per ciò che concerne la conciliazione tra la vita familiare e l'attività professionale, il Bilancio di genere 2022 sottolinea che questa viene tradizionalmente posta come "questione femminile" e riguarda le attività domestiche e le responsabilità di cura di figli e familiari non autosufficienti. Ed evidenzia che il raggiungimento di un equilibrio in questo contesto è influenzato dal contesto socioculturale e dalla disponibilità e efficienza degli strumenti di conciliazione e servizi offerti alle famiglie e dal loro effettivo utilizzo.

Si ricorda che il PNRR, nell'ambito della Riforma del quadro di revisione della spesa pubblica (riforma 1.13), richiede che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. Il raggiungimento di tale traguardo può consolidare il bilancio di genere superando l'attuale sperimentazione e integrando la prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) nel processo di formazione del bilancio, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo.

Per dare attuazione a tale impegno, il Governo ha disposto che, a decorrere dal 2023 per il disegno di legge di bilancio per il triennio 2024-2026, il Ministro dell'economia e delle finanze trasmette alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio, due appositi allegati conoscitivi nei quali, per il triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio, è data evidenza delle spese:

- relative alla promozione della parità di genere attraverso le politiche pubbliche;
- aventi natura ambientale, riguardanti attività di protezione, conservazione, ripristino, gestione e utilizzo sostenibile delle risorse e del patrimonio naturale.

Spese delle amministrazioni centrali dello Stato, al netto delle spese per il personale, secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto. Anni 2020 e 2021.

(milioni di euro e valori percentuali)

CODICE	RICLASSIFICAZIONE DELLE SPESE DI STATO SECONDO IL GENERE	2020		2021	
		MILIONI DI EURO	%	MILIONI DI EURO	%
0	Neutrali rispetto al genere	835.407,3	85,8	795.833,0	83,5
1	Destinate a ridurre le disuguaglianze di genere	5.469,3	0,6	5.411,2	0,6
2	Sensibili al genere	132.342,2	13,6	152.249,8	16,0
	TOTALE	973.218,8	100,0	953.249,0	100,0

Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale del Bilancio

Sul piano parlamentare, in sede di discussione del bilancio 2020 della Camera dei deputati, nella seduta del 30 luglio 2020, è stato accolto un ordine del giorno (ODG 9/Doc.VIII, n. 6/18), in cui si è chiesto di “valutare l’opportunità di prevedere in via sperimentale e selettiva nell’ambito dei dossier di documentazione predisposti dal Servizio Studi della Camera, sui progetti di legge in esame presso le Commissioni permanenti, la redazione di un paragrafo dedicato all’analisi di impatto di genere”. Al fine di dare attuazione a tale ordine del giorno - che attiene dunque alla fase *ex ante* dei testi normativi, relativa all’istruttoria legislativa svolta dalle Commissioni parlamentari nell’ambito dell’esame in sede referente ai sensi dell’articolo 79 del Regolamento della Camera -, il Servizio Studi ha proceduto alla messa a punto di uno specifico paragrafo dedicato all’analisi di impatto di genere, con riguardo alle proposte di legge di iniziativa parlamentare, di cui le Commissioni parlamentari hanno avviato l’esame, a partire dall’8 marzo 2021.

4. Interventi

4.1 Incentivi all'occupazione femminile

Al fine di favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, il legislatore ha previsto, dal 2012, taluni esoneri contributivi in favore dei datori di lavoro che assumono donne, anche in particolari condizioni di svantaggio.

Si riconosce infatti un esonero contributivo totale e temporaneo, fino a 8.000 euro, per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni, effettuate nel triennio dal 2020 al 2023, di donne che si trovano nelle seguenti condizioni;

- con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi⁶;
- di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi⁷;

di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Il medesimo esonero è previsto a regime, per gli anni successivi, per le stesse assunzioni nella misura del 50 per cento dei contributi dovuti dal datore di lavoro.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA	1° SEMESTRE				VARIAZIONE %	
	2020	2021	2022	2023	2021/2020	2022/2021
INCENTIVO DONNE*	27.548	44.855	63.980	49.535	62,8%	42,6%

Fonte: INPS - [Focus trimestrale sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali](#)

* I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012, L.178/2020 e L.197/2022

6. cfr. la Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, come modificata con decisione C (2016) final del 23 settembre 2016

7. cfr il [DM del 16 novembre 2022](#)

4.2 Strumenti di conciliazione vita-lavoro

Al fine di favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro e ridurre il divario di genere, il nostro ordinamento prevede una serie di misure volte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, tra le quali assumono particolare rilievo quelle poste a tutela della **maternità e della paternità** e per l'assistenza dei soggetti con **disabilità**, nonché quelle che introducono misure economiche a sostegno della maternità.

Nell'ambito dei congedi parentali, nell'ottica di alleggerire il carico di cura della madre, si segnala, in particolare, l'elevamento del congedo di paternità obbligatorio a 10 giorni (20 in caso di parti plurimi).

Altre misure riguardano più strettamente il mondo del lavoro. Tra queste, quelle in tema di **lavoro agile** e di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a **tempo parziale**.

4.3 Parità salariale

Analogamente agli altri Paesi UE, anche l'Italia dovrà adeguarsi a quanto previsto nella direttiva UE 2023/970 in materia di parità salariale, descritta nel precedente paragrafo 2.3.

Con riferimento alle misure già adottate a livello nazionale in materia, uno degli strumenti atti a favorire la parità salariale tra uomini e donne è rappresentato dalla redazione da parte delle imprese del rapporto biennale sulla situazione del personale che riporta, tra l'altro, le eventuali differenze retributive

Attualmente l'obbligo di redazione del suddetto rapporto concerne le aziende (pubbliche e private) che impiegano **più di 50 dipendenti** (in luogo degli oltre 100 previsti prima della L. 162/2021). Inoltre, le aziende, anche di piccole dimensioni (con almeno 15 dipendenti), che partecipano alle gare di appalto relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR (o che risultano affidatarie dei relativi contratti) l'obbligo di consegnare, a pena di esclusione, una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile.

Sempre al fine di favorire la parità salariale, la legge di bilancio per il 2021 ha istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della **parità salariale di genere** e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, il D.L. 36/2022 è stato inoltre attribuito alle amministrazioni pubbliche il compito di adottare misure

che attribuiscono **vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.**

4.4 Codice di autodisciplina

La Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità ha varato, nel marzo 2023, il [Codice per le imprese](#) in favore della maternità quale strumento di autodisciplina volto ad affiancare le misure previste dalla normativa vigente per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, con l'obiettivo di ridurre il fenomeno delle dimissioni per maternità e di creare una collaborazione sul tema della maternità tra aziende e dipendenti.

Tale Codice, a cui le imprese possono aderire liberamente, propone i seguenti ambiti di comportamento aziendale:

- ▶ favore per la **continuità di carriera delle madri**, attraverso le seguenti azioni:
 - una continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione;
 - una formazione mirata e un sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro;
 - la considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche;
 - analisi relative al divario retributivo di genere che neutralizzino i periodi di astensione.

- ▶ iniziative di **prevenzione e cura dei bisogni di salute**, attraverso:
 - campagne di prevenzione e vaccinazione;
 - *screening* periodici e pacchetti *check-up* dedicati alla maternità;
 - attenzione alla medicina di genere;
 - assistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non).

- ▶ l'**adattamento dei tempi e modi di lavoro**, attraverso:
 - la possibilità di congedi e aspettative più lunghi, in caso di maternità o paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100 per cento;
 - la flessibilità di orario d'ingresso e di uscita;
 - il passaggio a part-time verticale e orizzontale;
 - l'utilizzo del corretto *smart working*, ovvero la transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione;

- la disponibilità di asili nido (o la previsione di un loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e la assistenza domestica.



4.5 Attuazione delle principali misure per la parità di genere nel PNRR

4.5.1 Certificazione di parità

La certificazione è uno strumento che consente ai datori di lavoro di attestare, attraverso il rispetto di determinati parametri, le misure adottate 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.

Tale certificazione – con **validità triennale** e soggetta a monitoraggio annuale - è stata **istituita a decorrere dal 1° gennaio 2022**. Successivamente, sono state delineate le [linee guida](#) per la concessione della certificazione in oggetto da parte delle imprese, che richiamano esplicitamente i parametri minimi stabiliti dalla prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022, delineata nel marzo 2022.

Al possesso di tale certificazione è altresì collegata la concessione di un apposito **sgravio contributivo** nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione che può essere disposta in taluni casi), nonché l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti e può costituire un criterio premiale nell'affidamento di appalti pubblici. Con riferimento alla certificazione in oggetto, si segnala che è anche prevista una riduzione del 30 per cento della "garanzia provvisoria", ossia della cauzione o fideiussione fissata nella misura del 2% del prezzo base indicato nel bando o nell'avviso, **per le imprese in possesso di tale certificazione.**

Il Sistema della certificazione della parità di genere è dunque **già operativo** in quanto Accredia, l'ente italiano di accreditamento, alla data del 13 dicembre 2023 ha abilitato 46 organismi di valutazione che a loro volta hanno certificato 813 imprese.



4.5.2 Imprese femminili

Per quanto concerne l'attuazione dell'investimento volto a favorire la creazione di imprese femminili, con la **legge di bilancio 2021** è stato istituito il **Fondo impresa femminile** per promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento delle suddette imprese, programmi ed iniziative per la diffusione della cultura dell'imprenditorialità tra la popolazione femminile, inclusi programmi di formazione e orientamento anche verso percorsi di studio STEM e verso professioni tipiche dell'economia digitale. Ai sensi di legge, il Fondo può concedere:

- **contributi a fondo perduto** per l'avvio di imprese femminili (con particolare attenzione alle imprese individuali, alle attività libero professionali e alle attività avviate da donne disoccupate di qualsiasi età); nonché
- **finanziamenti a tasso zero o agevolati** per avviare e sostenere le attività di imprese femminili. È ammessa anche la combinazione di contributi a fondo perduto e finanziamenti.

La seguente tabella offre un quadro, aggiornato al 2021, della numerosità e della dislocazione per settori produttivi delle imprese femminili.

L'imprenditoria FEMMINILE e non in Italia: una visione di insieme, anno 2021 (valori assoluti e %)

	IMPRESE FEMMINILI		IMPRESE NON FEMMINILI		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	206.938	15,4	526.265	11,1	733.203	12,1
Industria	152.210	11,3	1.255.088	26,6	1.407.298	23,2
Servizi	896.783	66,8	2.629.967	55,7	3.526.750	58,1
Micro (0-9 add.)	1.298.153	96,7	4.469.282	94,6	5.767.435	95,1
Piccola (10-49 add.)	41.068	3,1	221.920	4,7	262.988	4,3
Medio-grande (50 add. e oltre)	3.482	0,3	33.561	0,7	37.043	0,6
Ditta individuale	828.494	61,7	2.288.081	48,4	3.116.575	51,4
Società di persone	149.001	11,1	776.926	16,4	925.927	15,3
Società di capitali	326.805	24,3	1.489.416	31,5	1.816.221	29,9
Altre forme	38.403	2,9	170.340	3,6	208.743	3,4
Centro-Nord	848.463	63,2	3.132.566	66,3	3.981.029	65,6
Mezzogiorno	494.240	36,8	1.592.197	33,7	2.086.437	34,4
Giovanili	151.952	11,3	385.963	8,2	537.915	8,9
Straniere	156.002	11,6	486.636	10,3	642.638	10,6
Artigiane	219.198	16,3	1.067.951	22,6	1.287.149	21,2
Cooperative	29.455	2,2	108.277	2,3	137.732	2,3
TOTALE	1.342.703	100,0	4.724.763	100,0	6.067.466	100,0

Fonte: Unioncamere, [V Rapporto nazionale imprenditoria femminile](#)

4.5.3 La promozione delle discipline STEM e il PNRR

Al fine di recuperare il divario di genere nell'ambito dell'accesso alle discipline STEM, il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha posto in essere taluni investimenti diretti alla promozione di tali discipline in ambito scolastico (**Missione 4** «Istruzione e ricerca» – **Componente 1** «Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università»).

Tra questi, si segnala in particolare quello che riguarda “*Nuove competenze e nuovi linguaggi*” (M4C1-**Investimento 3.1**), per il quale sono previste sovvenzioni

per complessivi **1,1 miliardi di euro** per promuovere l'integrazione, all'interno dei curricula di tutti i cicli scolastici, di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare le **competenze STEM, digitali** e di innovazione. In particolare, l'intervento mira a garantire pari opportunità e la parità di genere in termini di approccio metodologico e di attività di orientamento STEM. È presente un primo obiettivo, al 30 giugno 2025, che tende a far sì che almeno 8.000 scuole a quella data avranno attivato progetti di orientamento STEM nel 2024/2025 e un secondo obiettivo, sempre al 30 giugno 2025, di realizzare almeno 1.000 corsi annuali di lingua e metodologia erogati a insegnanti.

4.5.4 Assistenza domiciliare integrata

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR destina **risorse per 2.720 milioni di euro in programmi per l'assistenza domiciliare**, con interventi definiti nell'ambito della Missione 6 Salute (Componente 1), di cui **una prima parte attuati entro la prima metà del 2022**, nel quadro di più ampie risorse pari a 4.000 milioni di prestiti diretti sia all'istituzione di Centrali operative territoriali (COT) per il coordinamento delle cure sanitarie e di altri servizi domiciliari (per 280 milioni), sia all'assistenza da remoto tramite la telemedicina (1.000 milioni).

In base ai più recenti dati Istat⁸ che riguardano più in generale le reti familiari e i prestatori di cura (c.d. *caregiver*), si riscontrano **differenze di genere ampie e significative**, in particolare riguardo a certi tipi di aiuto, soprattutto per la cura degli adulti. Nel campione, infatti, le donne sopravanzano gli uomini (24,5 per cento contro 17,1 per cento) e per quasi la metà delle donne tra i 55 e i 64 anni, l'aiuto è fornito gratuitamente.

Riguardo l'assistenza domiciliare, un primo traguardo è stato raggiunto nel maggio 2022 con la pubblicazione del [Decreto salute 29 aprile 2022](#)⁹ con il quale sono state approvate le linee guida organizzative contenenti il «[Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare](#)», **con la finalità di snellire i processi necessari per migliorare l'assistenza domiciliare** attraverso lo sviluppo di tecniche di **monitoraggio remoto e di automazione domestica**. L'approvazione di dette Linee Guida ha consentito la definizione di un **modello digitale per l'implementazione dell'assistenza Domiciliare integrata** (cd. ADI) che

8. Si veda il Rapporto 2022 su Famiglie, reti familiari e percorsi lavorativi e di vita ([qui il collegamento ipertestuale](#)).

9. Recante approvazione delle linee guida organizzative contenenti il «Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare», ai fini del raggiungimento del traguardo EU M6C1-4, di cui all'Annesso alla [decisione di esecuzione del Consiglio ECOFIN del luglio 2021](#), recante l'approvazione della valutazione del PNRR dell'Italia.

prevede un insieme di attività assistenziali sanitarie e sociali, generalmente coordinate da una Unità di Valutazione Multidimensionale nell'ambito degli enti sanitari, segnatamente ASL.

Con [Decreto del 23 gennaio 2023](#) sono state successivamente ripartite le risorse dell'investimento in esame "Casa come primo luogo di cura Assistenza domiciliare – ADI" a seguito dell'attuazione della sottoscrizione dei CIS¹⁰.

In prospettiva, è prevista l'attuazione di un obiettivo - entro la prima metà del 2026 - di almeno **842.000 persone di età superiore ai 65 anni trattate in assistenza domiciliare**, obiettivo rivisto in aumento rispetto alle originarie 800.000 unità previste, a seguito della revisione del Piano da parte della Commissione europea. L'obiettivo finale rimane la presa in carico del 10% della popolazione di età superiore ai 65 anni (circa 1,5 milioni di persone) con una o più patologie croniche o non autosufficienti, per offrire servizi di assistenza sanitaria e sociale professionale continua e altamente specializzata.

10. I Contratti Istituzionali di sviluppo – CIS sottoscritti tra il Ministero Salute e ciascuna Regione e Province autonome definiscono il cronoprogramma dell'obiettivo, la responsabilità dei contraenti, i criteri di valutazione e monitoraggio, nonché le sanzioni per eventuali inadempienze ([Abruzzo](#); [Basilicata](#); [Campania](#); [Calabria](#); [Emilia Romagna](#); [Friuli V.G.](#); [Lazio](#); [Liguria](#); [Lombardia](#); [Marche](#); [Molise](#); [Prov. Aut. Bolzano](#); [Prov. Aut. Trento](#); [Piemonte](#); [Puglia](#); [Sardegna](#); [Sicilia](#); [Toscana](#); [Umbria](#); [Valle d'Aosta](#); [Veneto](#)).



Camera
dei
deputati

SERVIZIO STUDI

N. 4—Dicembre 2023

L'occupazione femminile

LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE