

LA CONDIZIONE DELLE DONNE IN ITALIA

Occupazione, salari, pensioni, violenze, Pnrr

1. PARITÀ DI GENERE: I DATI SU OCCUPAZIONE E STIPENDI

Il Rendiconto di genere 2024 presentato il 24 febbraio scorso **dall'INPS** ci dice che nel 2023, **il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 52,5%**, rispetto al 70,4% degli uomini, evidenziando un divario di genere significativo pari al 17,9 punti percentuali. Inoltre, le assunzioni femminili hanno rappresentato solo il 42,3% del totale.

Anche l'instabilità occupazionale coinvolge soprattutto il genere femminile in quanto **solo il 18% delle assunzioni di donne sono a tempo indeterminato** a fronte del 22,6% degli uomini.

Le **lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono il 64,4% del totale** e anche il part-time involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% dei maschi.

Il gap retributivo di genere rimane un aspetto critico, con le donne che percepiscono **stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali** rispetto agli uomini. In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 20% nelle attività manifatturiere, 23,7% nel commercio, 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione, 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi alle imprese.

Appena **il 21,1% dei dirigenti è donna**, mentre tra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 32,4%.

Per quanto riguarda il livello di **istruzione, nel 2023 le donne hanno superato gli uomini** sia tra i diplomati (52,6%) sia tra i laureati (59,9%), ma questa superiorità nel percorso di studi non si traduce in una maggiore presenza nelle posizioni di vertice nel mondo del lavoro.

2. PARITÀ DI GENERE: CONGEDI, ASILI NIDO, VIOLENZE, PENSIONI

Sempre il **Rendiconto INPS** dice che le donne continuano a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura. Nel 2023, **le giornate di congedo parentale utilizzate dalle donne sono state 14,4 milioni**, contro appena 2,1 milioni degli uomini.

L'offerta di asili nido rimane insufficiente, con solo l'Umbria, l'Emilia-Romagna e la Valle d'Aosta che raggiungono o si avvicinano all'obiettivo dei 45 posti nido per 100 bambini 0-2 anni.

Le denunce per violenza di genere sono aumentate, evidenziando una problematica ancora radicata.

Il Reddito di Libertà, erogato dall'INPS alle **donne vittime di violenza** in ambito familiare, nel 2021 ha coinvolto **2.418 donne**, mentre negli anni successivi, per mancanza di risorse, sono stati confermati i trattamenti solo nelle regioni Emilia-Romagna e Friuli-Venezia Giulia (circa 233 in tutto nel 2023) grazie a risorse regionali.

Nel 2025, con gravissimo ritardo, e **dopo più di un anno di immobilismo, finalmente il governo ha deciso di ripartire le risorse del Reddito di libertà**. Un ritardo insopportabile perché ha lasciato senza aiuti migliaia di donne che avevano presentato domanda, ben 3mila le richieste rimaste inevase. **Ancor più grave perché le risorse erano già disponibili, grazie ai 40 milioni di euro stanziati con l'approvazione di un emendamento delle opposizioni** alla legge di Bilancio nel 2023 e che il governo Meloni mette in campo solo oggi. Ancora una volta il governo arriva tardi e solo dopo le continue denunce del Pd. La lotta alla violenza non può essere relegata a interventi tardivi e insufficienti: servono risorse certe, distribuite con regolarità e senza ostacoli burocratici.

Per quanto concerne le **prestazioni pensionistiche**, sebbene le donne siano numericamente superiori tra i beneficiari di pensioni, essendo 7,9 milioni le pensionate rispetto ai 7,3 milioni di pensionati, **permangono significative differenze** negli importi erogati.

Nel lavoro dipendente privato gli importi medi delle **pensioni di anzianità/anticipate** e di invalidità per le donne sono rispettivamente del 25,5% e del 32% **inferiori rispetto a quelli degli uomini**, mentre nel caso delle pensioni di vecchiaia il divario raggiunge il 44,1%.

Questi dati sono il riflesso di una **condizione di svantaggio che le donne hanno nel mercato del lavoro**. Le donne prevalgono numericamente nelle prestazioni pensionistiche di vecchiaia e ai superstiti. Il numero limitato delle donne che beneficiano della pensione di anzianità/anticipata (solo il 27% fra i lavoratori dipendenti privati e il 24,5% fra i lavoratori autonomi) evidenzia le difficoltà delle donne a raggiungere gli alti requisiti contributivi previsti, a causa della discontinuità che caratterizza il loro percorso lavorativo.

3. Il PNRR: potenzialità e ritardi

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza rappresenta una **grande opportunità per ridurre le differenze di genere**. Purtroppo il governo Meloni continua ad accumulare ritardi, a tagliare i progetti, a disperdere fondi.

Il PNRR prevede, infatti, tra le tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale la parità di genere, insieme all'occupazione giovanile ed il Mezzogiorno.

Dati relativi al contesto di partenza

74,3% - differenza del **tasso di occupazione fra donne di 25-49 anni con figli** in età prescolare e **donne senza figli**;

53,8% - tasso di **partecipazione delle donne al mondo del lavoro**, rispetto a una **media europea del 67,4%**;

35,7% - tasso di **inattività delle donne per necessità assistenziali**, rispetto a una **media europea del 31,8%**;

I benefici previsti

Si prevede un aumento dell'occupazione femminile di 4 punti percentuali entro il 2026.

La misurazione dei divari di genere nel PNRR

I divari di genere possono essere misurati attraverso diversi indicatori, che fanno riferimento a diversi ambiti. Tra quelli selezionati da RGS nella prima valutazione del PNRR, ha un ruolo preponderante quello relativo al ruolo nel mercato del lavoro, con due indicatori:

- *il tasso di **mancata partecipazione femminile al lavoro**;*
- ***l'occupazione relativa delle madri**.*

I divari di genere relativi alle difficoltà di conciliazione vita privata – lavoro sono illustrati dall'indicatore:

- ***asimmetria nella distribuzione del lavoro familiare**.*

Altri ambiti considerati riguardano la formazione, la salute e le condizioni di vita. Per quanto concerne la formazione e le competenze, l'indicatore individuato per l'illustrazione della situazione dei divari di genere è:

- ***la quota di laureate nell'area STEM**.*

L'ambito della **povertà** viene reso manifesto da:

- ***la quota di donne che vivono in condizioni di grave deprivazione abitativa**.*

L'ultimo indicatore per la descrizione dei divari di genere è quello riguardante il **dominio della salute**, utilizzando come indicatore:

- ***la speranza di vita in buona salute alla nascita**.*

INDICATORI SULLA CONDIZIONE DI GENERE IN ITALIA

	2018	2019	2020	2021	2022
Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (1)	23,5	22,6	23,6	23,0	19,6
Occupazione relativa delle madri (2)	74,8	75,4	74,2	73,0	72,4
Asimmetria nel lavoro familiare (3)	64,1	63,0	62,4	61,8	61,6
Donne laureate nell'area STEM (per mille residenti di 20-29 anni)	12,1	12,9	13,2		
Donne che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa (%)	4,7	4,8	6,1	5,8	5,1
Speranza di vita in buona salute alla nascita (donne)	57,6	57,6	60,1	59,3	59,1

(1) Rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi disponibili, e la somma tra forze lavoro e inattivi disponibili

(2) Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di età 25-49 anni con figli in età prescolare e donne senza figli

(3) Tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato da entrambi i partner

Fonte: elaborazione su dati Istat-Bes

(tabella: elaborazione Corte dei Conti maggio 2024)

La riduzione dei divari di genere come obiettivo trasversale nel PNRR

Il PNRR per la riduzione del divario di genere reca **due differenti livelli** di intervento attraverso, da un lato, **azioni specifiche** e, dall'altro, **azioni trasversali**.

Le misure in favore della parità di genere sono in prevalenza volte 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 mirano a ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica, e a potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Le linee di intervento di ciascuna Missione che favoriscono la Parità di genere

Il PNRR include la riduzione dei divari di genere come obiettivo trasversale, da perseguire in tutte le Missioni, sebbene con una preponderanza della Missione 5 (Inclusione e coesione) e della Missione 4 (Istruzione e ricerca).

M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo:

- banda larga e connessioni veloci;
- potenziamento e ammodernamento dell'offerta turistica e culturale;

- smart working nella PA;
- flessibilità lavorativa per gli uomini.

M2. Rivoluzione verde e transizione ecologica:

- investimenti per il trasporto pubblico locale;
- misure per l'edilizia pubblica.

M3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile:

- potenziamento del trasporto ferroviario.

M4. Istruzione e ricerca:

- accesso delle donne alle competenze STEM, linguistiche e digitali;
- potenziamento degli asili nido e tempo pieno.

M5. Inclusione e coesione:

- soglie di occupazione femminile;
- valorizzazione dell'imprenditoria femminile;
- miglioramento dell'occupazione delle donne;
- valorizzazione delle infrastrutture sociali.

M.6 Salute:

- strutture assistenziali di prossimità per le comunità;
- rafforzamento dei servizi di cura e dell'assistenza domiciliare.

Nel PNRR possono essere identificate 14 misure aventi impatto sulle donne, e 8 sia su donne che giovani (includendo non solo le misure direttamente connesse alle trasversalità ma anche quelle interessate da indicatori in linea con l'obiettivo di riduzione dei divari).

La maggior parte delle misure in questione consiste in investimenti, ma ci sono anche due riforme indirizzate al divario di genere: quella relativa alle persone anziane e non autosufficienti (i cui caregiver sono in prevalenza donne), la legge quadro sulle disabilità, oltre ad una in comune con la dimensione generazionale: la riforma della legislazione sugli alloggi universitari.

LE MISURE NEL PNRR A FAVORE DI GIOVANI E DONNE

<i>numero</i>	Giovani	Donne	In comune	Totale
Totale	39	14	8	61
- investimento	29	12	7	48
- riforma	10	2	1	13
Missione 1	11		1	12
Missione 2	1			1
Missione 4	17	6	6	29
Missione 5	6	7	1	14
Missione 6	4	1		5

Fonte: elaborazione su dati ReGIS

(tabella: elaborazione Corte dei Conti maggio 2024)

La dotazione finanziaria per la riduzione del divario di genere

Nella versione più recente del PNRR, alle misure per la riduzione dei divari di genere è assegnata una **dotazione finanziaria complessiva di 9,84 miliardi** a favore dei divari di genere, e 4,17 in comune tra donne e giovani.

TAVOLA 4

LE RISORSE NEL PNRR A FAVORE DI GIOVANI E DONNE

<i>milioni €</i>	Giovani	Donne	In comune	Risorse in mln di €
Totale	27.326	9.839	4.172	41.337
Missione 1	3.933		42	3.975
Missione 2	30		0	30
Missione 4	15.525	8.031	3.480	27.036
Missione 5	7.101	1.284	650	9.034
Missione 6	738	524		1.262

Fonte: elaborazione su dati ReGIS - nuovo PNRR

TAVOLA 5

LE PRINCIPALI MISURE FINANZIATE NEL PNRR A FAVORE DI GIOVANI E DONNE

<i>milioni €</i>	Tipologia	Impatto	Risorse in mln di €
ALMPs e formazione professionale	R	G	5.454
Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	I	G	4.399
Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	I	G	3.245
Investimento in capitale umano per rafforzare l'Ufficio del Processo e superare le disparità tra tribunali	I	G	2.268
Scuola 4.0 - scuole innovative, nuove aule didattiche e laboratori	I	G	2.100
Progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale (PRIN)	I	D	1.800
Partenariati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base	I	D	1.610
Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune <i>Key Enabling Technologies</i>	I	D	1.600
Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione	I	D	1.578
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	I	G	1.500
Sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria (ITS)	I	G	1.500
Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S"	I	D	1.243
Riforma della legislazione sugli alloggi per studenti e investimenti negli alloggi per studenti	R	GD	1.198
Nuove competenze e nuovi linguaggi	I	G	1.100
Piano di estensione del tempo pieno	I	G	1.075

Fonte: elaborazione su dati ReGIS - nuovo PNRR

(tabella: elaborazione Corte dei Conti maggio 2024)

La revisione del PNRR: gli effetti sulle misure per la riduzione del divario di genere

La revisione del PNRR ha interessato anche il sottoinsieme delle misure legate agli obiettivi trasversali della riduzione del divario di genere.

Le modifiche hanno comportato il **definanziamento di alcune misure** – la modifica più restrittiva è quella relativa al **Piano asili nido e scuole dell’infanzia** che ha visto **un taglio delle risorse stanziato di oltre 1,3 miliardi** (da 4,6 a 3,245 miliardi) – e il rifinanziamento di altre, con un saldo netto positivo (pari a 164 milioni in più a disposizione degli interventi a riduzione sia dei divari di genere sia generazionali).

La revisione del PNRR ha comportato anche una **correzione dei cronoprogrammi** delle diverse misure, con lo spostamento in avanti degli stanziamenti di spesa.

4. Focus su asili nido e scuole dell’infanzia

Stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB – Fonte UPB gennaio 2025

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) destina 3,24 miliardi per la realizzazione di **150.480 nuovi posti per il potenziamento dell’offerta delle scuole dell’infanzia e degli asili nido**. Oltre alle risorse europee sono destinate alla misura ulteriori fondi nazionali, per un finanziamento complessivo pubblico di 4,57 miliardi.

Nel Piano strutturale di bilancio (PSB) gli investimenti volti al potenziamento dei servizi educativi per i bambini sotto i tre anni sono stati inclusi tra quelli che hanno consentito l’estensione a sette anni del periodo di aggiustamento dei conti pubblici.

Nel Focus, sulla base delle informazioni contenute nella piattaforma ReGiS (aggiornate al 9 dicembre 2024), si descrive lo stato di attuazione dei progetti e si valuta il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi previsti sia nel PNRR sia nel PSB.

Sin dalle prime fasi attuative del PNRR si sono riscontrate difficoltà, in particolare per il segmento riservato agli asili nido. L’adesione da parte dei Comuni, soprattutto quelli del Mezzogiorno e con gravi carenze strutturali, è stata limitata. Sono state necessarie più procedure di assegnazione dei fondi per esaurire tutte le risorse disponibili.

Queste difficoltà si ripercuotono sullo stato di avanzamento dei 3.199 progetti censiti in ReGiS. Secondo il cronoprogramma finanziario a tutto il 2024 avrebbero dovuto essere spesi 1,7 miliardi delle risorse PNRR; **ne risultano effettivamente utilizzati circa la metà** (816,7 milioni).

La quasi totalità degli interventi avviati nel 2020 o nel 2021 sono in una fase esecutiva e **solo circa il 3 per cento dei progetti è concluso**. Parte dei progetti avviati con il più recente Nuovo piano asili nido non è ancora presente in ReGiS e per più della metà di quelli

censiti non si hanno informazioni. All'interno delle singole macroaree del Paese si osservano andamenti differenti tra le fasi di avanzamento dei progetti.

Nel Centro e nel Nord si evidenzia una leggera prevalenza di progetti in esecuzione (rispettivamente 72,7 e 70,9 per cento) rispetto al Mezzogiorno (69 per cento). Nel Nord si registra la quota maggiore di progetti (18 per cento) nella fase conclusiva.

Permangono incertezze sul conseguimento dell'obiettivo sia in termini **quantitativi** (150.480 nuovi posti da realizzare) **sia temporali** (giugno 2026).

In nessuno dei quattro scenari elaborati nel Focus l'obiettivo quantitativo sarebbe pienamente raggiunto. La distanza dall'obiettivo sarebbe marginale, circa 500 posti, nello scenario più favorevole, fino a salire a circa 26.000 posti in quello meno favorevole. Nella stima che introduce le minori correzioni rispetto ai dati dichiarati lo scarto sarebbe pari a circa 17.400 posti. I posti aggiuntivi per gli asili nido oscillano tra 93.239 (scenario meno favorevole) e 110.831 (scenario più favorevole), mentre quelli delle materne variano tra 31.063 e 39.175.

Al contrario, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel PSB, meno ambiziosi di quelli contenuti nel PNRR, avverrebbe, complice il calo demografico, anche senza la piena attuazione di quest'ultimo. Nello scenario previsivo meno favorevole a livello nazionale si arriverebbe, sempre nel 2026, a un tasso di copertura del 36,1 per cento, mentre a livello regionale il valore minimo, pari al 24 per cento, si osserverebbe in Sicilia. Nello scenario previsivo più favorevole la copertura supererebbe il 33 per cento in tutte le regioni, a eccezione della Campania e della Sicilia.

Complessivamente, la piena realizzazione degli interventi del PNRR ridurrebbe i divari tra le regioni meridionali e quelle del Centro-Nord, ma aumenterebbe le disuguaglianze nell'offerta dei servizi all'interno delle regioni stesse. **La quasi totalità dei Comuni con meno di 500 abitanti (96,6 per cento) resta priva di strutture.** Al crescere della dimensione demografica migliora la copertura del servizio. Rimangono, tuttavia, **Comuni, anche di grandi dimensioni, con un'offerta inadeguata rispetto al bacino di utenti.**

5. COSA FA IL GOVERNO SULLE POLITICHE VOLTE A FAVORIRE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE?

Intervento di Cecilia Guerra sull'Informativa urgente del Governo del 5 marzo 2025

Grazie, Presidente. Parto subito con un tema che mi è caro: trovo stucchevole questa subalternità del linguaggio utilizzato in quest'Aula anche da persone di sesso femminile. Non vi sognereste mai di chiamare "cameriere" la cameriera che vi serve al tavolo, non vi viene neppure in mente di chiamare "maestro" la maestra dei vostri figli, però, se c'è una Presidente del Consiglio donna, si deve chiamare "il Presidente", se c'è una Ministra donna,

si deve chiamare “il Ministro”, se c'è una Ragioniera capo, la dovete chiamare “il Ragioniere”. Fatevi una domanda e datevi una risposta.

Ora, vorrei venire sul tema delle informative che abbiamo sentito, in primo luogo per quanto riguarda - ricollegandomi a quanto è stato detto - il tema del mercato del lavoro e del *gender pay gap*. **Il *gender pay gap* è un gravissimo problema, ma è molto forte nel nostro Paese, soprattutto legato al tema della maternità.**

Quando una donna fa un figlio, il suo destino sul mercato del lavoro è segnato. In Italia, a 15 anni dalla nascita del figlio, una donna ha – secondo gli studi più recenti – salari lordi annuali inferiori del 57 per cento rispetto alle donne non madri e la parte preponderante di questo *gender pay gap*, legato alla maternità, non è il più basso salario orario, ma è l'utilizzo eccessivo del *part time* e il tempo determinato. Quindi, **la precarietà del lavoro incide sulle donne in un modo sproporzionato.**

Cosa avete fatto per evitare la precarietà del lavoro per uomini e donne, ma soprattutto per le donne? Sì, avete fatto delle cose, certo, avete **reso ancora più possibile accedere al tempo determinato**, al lavoro somministrato, a quello stagionale mal definito, in modo tale che tutte queste forme vengano strausate.

Faccio un esempio: noi sappiamo che abbiamo misure a sostegno dell'occupazione femminile che prendono la forma - come ci è stato qua ricordato - di decontribuzione. Ma siamo andati a vedere gli effetti di queste misure che evidentemente, non solo da questo governo, non sono ben disegnate? Perché è l'INAPP, quindi un istituto che fa capo al Ministero del Lavoro, che ci dice che, con riferimento agli ultimi dati, quindi *in primis* il primo semestre del 2024, **le donne assunte con incentivi e che hanno un tempo indeterminato sono l'11,3 per cento**, mentre la stragrande maggioranza, **ben il 75 per cento, ha una doppia fragilità, cioè è assunta con forme di *part time*, con lavoro intermittente** (il lavoro intermittente batte il tempo indeterminato), quindi sia *part time* sia per tempi limitati.

Quindi, dobbiamo mettere davvero soldi pubblici per finanziare progetti che favoriscono la dequalificazione del lavoro femminile? Non un euro – non un euro! – di quella decontribuzione si traduce in maggior salario per le donne. Quindi, c'è evidentemente bisogno di qualcosa di più.

L'altra ciliegina che avete messo sulla torta è quella della riapertura di fatto alle dimissioni in bianco per risolvere un problema – che se vogliamo esiste – delle persone che non si presentano al lavoro e poi vengono licenziate per utilizzare la NASpl. Avevamo detto: “okay, fissiamo un controllo da parte di un soggetto terzo”. L'avete indicato come possibilità, come eventualità, non come obbligo, aprendo quindi di nuovo un rischio - è oggettivo - che nessuno vada a verificare se quelle dimissioni sono legate davvero a un comportamento opportunistico – che era quello che volevate contrastare – o non dipendano, invece, da una pressione, da un ricatto.

Sul mercato del lavoro, sul posto di lavoro i ricatti sono molto forti. Ce lo dicono i dati, ad esempio, sulle molestie sul lavoro. Sono 1 milione e 900.000 le donne di età compresa fra i 15 e i 70 anni, secondo l'Istat, che durante la loro vita hanno subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale; 1 milione e 900.000. Ma se guardiamo i dati relativi alle donne fra i 15 e

i 24 anni, ben il 21,2 per cento di queste donne, quindi un quinto, ha subito molestie sul luogo di lavoro. E sono ricattate – ce lo dicono i dati – anche nella pubblica amministrazione. Domani la [CGIL Funzione Pubblica presenterà qui alla Camera, alla Sala Berlinguer, proprio i risultati di un'indagine](#) condotta specificamente.

Quindi, anche nella pubblica amministrazione il ruolo di potere che si realizza sui posti di lavoro determina che le donne siano ricattate e cioè, se vuoi rimanere al lavoro tranquilla, fare carriera, devi cedere, devi ottemperare alla richiesta di prestazioni che non vorresti mai dare.

Ora, noi proponiamo da tempo l'introduzione di una specifica fattispecie penale che permetta di punire il reato di molestie – che come sapete non esiste nel nostro ordinamento – e, in particolare, quello di molestie sul luogo di lavoro. Colgo quest'occasione per invitare tutte le donne e gli uomini presenti in quest'Aula a fare di questo un obiettivo proprio: ossia accelerare l'approvazione di questa legge.

Ho poco tempo Ministro; Ministro Foti, mi rivolgo a lei adesso, tramite il Presidente, per dire che **anche sugli asili nido siamo molto, molto preoccupati**, perché, a parte i tagli che ricordava la collega, noi abbiamo letto il Piano strutturale di bilancio che avete presentato e abbiamo visto che, al riguardo, l'obiettivo che vi siete dati è quello di garantire un tasso di copertura regionale appena superiore al 15 per cento.

Guardate che c'è già in tutte le regioni; l'unica provincia d'Italia che non è al 15 per cento è la provincia di Enna; non è un grande *target*. Resta il *target* complessivo del 33 per cento, ma viene meno quello che era l'elemento essenziale del PNRR, cioè l'attenzione spasmodica al riequilibrio territoriale. Ci troveremo sa dove? Ci troveremo, Ministro, di fronte a comuni, da noi finanziati per quanto riguarda la spesa corrente, che, per ottenere quei soldi, devono avere i posti degli asili nido. Ma i posti degli asili nido non li avranno e allora la scappatoia è già pronta ed è già scritta, cioè invece che posti di asili nido, potete dare *voucher*, potete fare micronidi, potete fare spazi gioco, potete fare asili familiari.

Non è la stessa cosa, né per la qualità dei nostri figli, né per la possibilità di conciliazione della vita lavorativa e del ruolo di madre e io vorrei dire speriamo anche di padre per i genitori di questi bambini. Quindi, attenzione a queste questioni.

6. TRA GLI ULTIMI IN EUROPA PER OCCUPAZIONE FEMMINILE. CON IL GOVERNO MELONI LA SITUAZIONE PEGGIORA

Intervento di Valentina Ghio sull'Informativa urgente del Governo del 5 marzo 2025

Grazie, Presidente. Signora Ministra, signor Ministro, capisco che la tecnica del governo e della maggioranza è quella di dire solo i dati che fanno comodo ma, proprio in questi giorni – è stato citato – **insieme ai dati Istat sono usciti anche i dati INPS che ci hanno fornito un quadro preciso di una realtà molto diversa** da quella che avete descritto, e ci fanno comprendere bene quanto il nostro Paese **sia ancora lontano dal sostenere le pari opportunità per le donne**, nel lavoro e nella società. L'occupazione femminile resta il nostro punto debole, dice l'ufficio studi di Confcommercio. Sull'occupazione femminile siamo sempre gli ultimi in Europa, dichiarano dal sindacato; e potrei continuare.

Peraltro, il 90 per cento delle cose che avete citato derivano o dal PNRR - che molti di voi non hanno votato - oppure anche da emendamenti portati dall'opposizione nelle manovre di bilancio. Mi riferisco, in particolare, **al reddito di libertà** – che è stato citato – **dopo un anno di immobilismo; un anno di immobilismo in cui avete lasciato 3.000 persone vittime di violenza senza alcun reddito** vi siete decisi, finalmente, a dare corso a quell'emendamento, proposto dalle opposizioni, che chiedeva di mettere i 40 milioni a disposizione per incrementare il reddito di libertà.

Come dicevo, i dati sono diversi: **rimaniamo l'anello debole, in Europa, per occupazione femminile**. Intanto perché rimane sempre un divario incredibile: oltre 18 punti di divario, appunto, con un distacco dalle medie europee. Ma, con trasparenza, bisogna guardare cosa c'è dentro quei dati di incremento per scoprire subito un tema completamente irrisolto che è quello della **qualità dell'occupazione femminile, con lavori poco pagati, precari e poco qualificati**.

Pensiamo al **part time involontario che colpisce soprattutto le donne**, quasi il 16 per cento delle donne occupate, a fronte del 5 per cento dei maschi.

Se fosse cresciuta una buona occupazione, non avremmo la situazione attuale del gender gap retributivo, dove i dati sono ancora peggiori: le donne percepiscono stipendi inferiori agli uomini con un differenziale dal 20 al 32 per cento. Le donne, però, continuano a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura: di fronte a 2 milioni di giornate di lavoro di cura degli uomini, quelle delle donne sono state oltre 14 milioni e mezzo.

La situazione migliora quando andiamo in pensione? Tutt'altro, peggiora decisamente. Il divario retributivo delle pensioni è tra il 25 e il 21 per cento; nel caso delle pensioni di vecchiaia raggiunge il 44 per cento.

Se poi andiamo a vedere l'indice del **Gender gap report, l'Italia, negli ultimi due anni – negli ultimi due anni** –, **perde 24 posizioni**. È all'ottantasettesimo posto.

Quindi, cosa ci dicono questi dati? Sicuramente non rappresentano la rosea realtà che avete illustrato prima, perché affrontare il problema della discriminazione di genere vuol dire agire in modo multidimensionale nella società, e **in questi due anni non lo avete fatto**.

In taluni casi, siete andati in direzione contraria. In questi due anni, il governo non ha agito in modo sistemico sul mercato del lavoro, sui modelli organizzativi, sul sistema dei servizi, sulla dimensione della famiglia e su quella culturale; anzi, il **tema culturale l'avete pure negato quando il Ministro dell'Istruzione ha affermato che la cultura patriarcale è finita nel 1975**.

Questi dati ci dicono anche che la prima Presidente donna del nostro Paese **non ha messo in atto politiche organiche per rimuovere quegli ostacoli** che impediscono la piena partecipazione delle donne al lavoro; per rimuoverli di fatto, come, in modo lungimirante, le nostre madri costituenti pretesero di inserire nell'articolo 3 della Costituzione.

Questi dati ci dicono che **la prima Presidente del Consiglio donna** del nostro Paese, forse perché così impegnata a compiacere un esempio fulgido di politiche di pari opportunità e di inclusione come il nuovo Presidente degli Stati Uniti, **ha dimenticato le donne**.

Certo, il lavoro in questi anni è cambiato, è cambiata la struttura produttiva del Paese, ma per le donne non è cambiata in meglio la sostanza dei problemi. **Conciliare il lavoro con**

l'arrivo di un bimbo è un'acrobazia insostenibile in tante parti del nostro Paese e la maternità è ancora un blocco per le donne, perché pur invocando a ogni piè sospinto il tema della natalità, voi continuate a non dimostrare di concepire un ruolo paritario dei genitori in famiglia; altrimenti, avreste dato seguito alla nostra proposta dei congedi paritari retribuiti.

Le dimissioni volontarie – altro dato – dei genitori con figli da 0 a 3 anni, in un anno, sono oltre 61.000 e sette su dieci sono madri. Nel 2023, di fronte a 2.000 giornate di congedo utilizzate dagli uomini, le donne ne hanno utilizzate 14.400 e questi sono dati che smontano le vostre narrazioni trionfalistiche.

Questi dati ci parlano di una **insostenibile disparità nelle pensioni**, a cui avete contribuito con il restringimento di Opzione Donna, di fatto negando tale possibilità per decine di migliaia di donne che, dopo una vita di lavoro e di lavoro di cura, fino al 2022 ne avevano i requisiti: siamo passati da oltre 12.000 a poco più di 3.000.

Questa vostra scelta incide sulla carne viva delle donne, come quella di Rosalba, licenziata nel 2014, in mobilità fino al 2018: poteva andare in pensione con 35 anni di contributi il 29 dicembre del 2022, ma dal 30 no, perché le avete cambiato le carte in tavola. Questa è la realtà.

Insomma, credo che il governo debba uscire dalle parole trionfalistiche, stare nella realtà vera. **Se non approvate il salario minimo e invece liberalizzate i contratti a termine, date un segnale preciso**, che incide sulla vita delle donne, che sono quelle con contratti più deboli e precari.

Se tagliate 150.000 posti di asili nido e non riconoscete i congedi paritari pienamente retribuiti, significa che volete tenere le donne a casa. Se affossate anche nel percorso pensionistico la possibilità concreta per le donne di recuperare il tempo dedicato alla cura, significa che a voi sta bene che le donne siano più povere anche da pensionate. Contrastare il declino demografico ed economico di questo Paese e, soprattutto, sostenere davvero le donne, significa sostenere misure di equità salariale, di equità fiscale, di accesso ai servizi per le donne.

Ma questo governo – e chiudo Presidente –, con la prima Presidente del Consiglio donna della storia, ha preso tutt'altra strada.

7. CERTIFICATO DI PARITÀ DI GENERE E RELAZIONE AL PARLAMENTO SULL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 162/2021

Interrogazione a risposta Immediata “Chiarimenti e iniziative in ordine agli adempimenti relativi allo stato di attuazione della certificazione sulla parità di genere, ai sensi del codice delle pari opportunità” – n. [3-01786](#)

Question time del Pd alla ministra per la famiglia Eugenia Roccella, 5 marzo 2025.

Sono intervenute in Aula Simona Bonafè e Chiara Gribaudo, per conoscere chiarimenti e iniziative in ordine agli adempimenti relativi **allo stato di attuazione della certificazione sulla parità di genere**, ai sensi del codice delle pari opportunità.

Per sapere quando sia previsto che la consigliera nazionale di parità presenti e illustri, con il massimo coinvolgimento del Parlamento, **lo stato di attuazione della certificazione della parità di genere**, come prescritto dall'articolo 20 del Codice delle pari opportunità innovato dalla legge n. 162 del 2021.

Illustrazione di Simona Bonafè

Grazie, Presidente. C'è una legge, **la legge n. 162 del 2021** (Legge Gribaudo) sulla parità salariale – che la Ministra conosce molto bene – che prevede **strumenti premiali che, se applicati, possono contribuire a ridurre il gap tra uomini e donne nel mondo lavorativo**.

Ora, i dati dell'ultimo rendiconto dell'INPS sono veramente impietosi. Tra uomini e donne si registrano ancora **differenze fino al 50 per cento sul fronte retributivo** per le posizioni dirigenziali e il dato occupazionale non è migliore, visto che le donne hanno carriere più precarie e più discontinue e questo incide anche sulla loro pensione. Ricordo anche alla Ministra che noi **siamo il Paese che ha la più bassa partecipazione delle donne in Europa nel mercato del lavoro**.

Bene, **per correggere queste storture, la legge n. 162 del 2021 istituisce la certificazione della parità di genere** e istituisce l'obbligo della consigliera nazionale di parità di presentare al Parlamento la relazione con il monitoraggio sull'attuazione della legge.

Ora, questa relazione della consigliera nazionale di parità doveva essere effettuata entro luglio 2024, siamo a marzo 2025 e ancora non è stato presentato niente. E allora, signora Ministra, siccome tra poco sarà l'8 marzo e durante l'8 marzo ci ricordiamo tutti dei diritti delle donne, beh questo sarebbe un buon modo non solo per fare retorica, ma per mettere in campo azioni concrete.

Replica di Chiara Gribaudo

Grazie, Presidente. Ministra, **guardi che la legge è del 2021**, quindi in Parlamento doveva venire a rendicontare nel 2024 e non l'avete fatto.

È l'articolo 1 della legge, porta il mio nome Ministra, la so bene, la conosco bene quella legge ed è stata votata all'unanimità in questo Parlamento ed è **in questo Parlamento che dovete riferire**, perché quello che lei ha detto oggi sono le notizie che troviamo sui giornali.

Mi dispiace, si è persa un'occasione, cerchiamo però di lavorare perché questa legge, appunto, sta dando dei numeri confortanti, quelli che lei ci ricordava. Ma mi preme ricordarle un'altra cosa: **avevamo messo 2 milioni di euro per una piattaforma trasparente**, per dare ai lavoratori e alle lavoratrici e alle consigliere di parità l'accesso a quei dati. Quei dati sono indispensabili proprio per superare e contrastare meglio le discriminazioni dei luoghi sul lavoro. Ministra, lei è venuta qua a fare la solita manfrina, propaganda e, come dire, la solita retorica.

La verità è che **non avete alcuna intenzione di occuparvi seriamente di questi temi**, ma preferite fare interviste sul *gender*. Ministra, l'unico *gender* che a noi interessa è il *gender*

gap salariale in questo Paese, la verità questa è, perché continuate a parlare dei dati; i dati sull'occupazione femminile – l'ha già detto la collega Bonafe' – ci dicono che l'Italia è vero, è cresciuta nel lavoro, precario e povero! Povero, perché **siamo il Paese d'Europa con il più basso tasso di occupazione femminile.**

Allora attenzione, mancano le infrastrutture sociali e le poche donne che lavorano hanno il *part-time* una su tre, perché?

Perché si prendono cura delle loro famiglie, perché **voi avete fatto delle operazioni contro le donne** e le elenco: **avete liberalizzato il contratto di somministrazione, avete tolto l'esenzione IRPEF alle prestazioni di baby sitting di welfare aziendale, avete aumentato l'IVA sui prodotti igienico-sanitari femminili e sui pannolini**, ma volete abbassare l'IVA sulle ostriche. Rendetevi conto in quale Paese vivete, avete cancellato "Opzione donna", non finanziate i consultori previsti dalla legge, ma inserite le istanze d'ascolto perché non lasciate libere le donne di scegliere come vogliono e cosa vogliono sul loro corpo.

E la cosa più grave, signor Ministra, è che voi **avete tolto i soldi sugli asili nido dal PNRR**, perché voi non investite sul futuro, non aiutate economicamente le famiglie di questo Paese, parlate, parlate, fate propaganda, ma non vi interessa e questo è un problema.

Lo dico perché, addirittura, siete usciti solo l'altro ieri col decreto che pubblica le risorse per il reddito di libertà delle donne, in ritardo di un anno Ministra, perché le donne che sono in difficoltà possono aspettare secondo lei? Possono aspettare un anno? Capisco che voi correte dietro agli evasori e ai ricchi modello Musk, ma dobbiamo aiutare le persone perbene di questo Paese, dobbiamo favorire delle politiche davvero al femminile. Allora, ripensate al vostro modo di agire. Se farete delle proposte come quelle che il PD vi ha presentato, quelle sul congedo paritario, per estendere la maternità alle lavoratrici autonome e potrei andare avanti con l'elenco, noi ci siamo e ci saremo, ma non siamo disposti a venir dietro alla vostra propaganda, perché le donne di questo Paese meritano rispetto, quel rispetto che questo governo non gli sta dimostrando nei fatti.