

Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione e ricerche

La ripresa è donna

n. 322

Novembre 2017

Servizio responsabile:

SERVIZIO STUDI – Dipartimento Lavoro

☎ 066760-4884 – ✉ st_lavoro@camera.it

Hanno partecipato alla redazione del *dossier*:

Dipartimento Attività produttive

☎ 066760-3403 – ✉ st_attività_produttive@camera.it

Dipartimento Istituzioni

☎ 066760-9475 – ✉ st_istituzioni@camera.it

Dipartimento Affari sociali

☎ 066760-3266 – ✉ st_affarisociali@camera.it

Dipartimento Finanze

☎ 066760-3118 – ✉ st_finanze@camera.it

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.

File: LA0825

INDICE

LA DONNA NEL MONDO DEL LAVORO: OCCUPAZIONE E SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ

▪ Misure a sostegno della genitorialità	3
- <i>Conciliazione vita-lavoro</i>	3
- <i>Bonus bebè</i>	5
- <i>Voucher babysitting</i>	6
- <i>Premio alla nascita (Bonus mamma domani)</i>	7
- <i>Contributi asilo nido e supporto domiciliare</i>	7
- <i>Passaggio di personale tra amministrazioni</i>	8
- <i>Promozione conciliazione vita-lavoro nelle P.A.</i>	8
- <i>Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale</i>	8
- <i>Welfare aziendale</i>	8
▪ DDL bilancio 2018	9
▪ Misure a sostegno dell'occupazione femminile	11
- <i>Sgravi contributivi</i>	11
- <i>Diritto di precedenza</i>	11
- <i>Dimissioni in bianco</i>	11
- <i>Congedo per violenza di genere</i>	12
▪ Dati	13
- <i>Occupazione e parità di genere</i>	13
- <i>Divario retributivo di genere</i>	15

IMPRENDITORIA FEMMINILE: DATI STATISTICI E RICOSTRUZIONE NORMATIVA

▪ Dati statistici sulle imprese femminili	19
▪ Un focus sul settore turistico	23
▪ Le norme di incentivazione dal 1992 ad oggi	24
▪ Provvedimenti recenti	25
▪ Agevolazioni riservate a micro e piccole nuove imprese a partecipazione giovanile o femminile.	26

PARITÀ DI GENERE

▪ Accesso agli organi apicali delle società (legge 210/2011)	31
▪ Pari opportunità nei servizi assicurativi e finanziari	31
▪ Accesso alle cariche elettive	33

**La donna nel mondo del lavoro: occupazione
e supporto alla genitorialità**

Misure a sostegno della genitorialità

Conciliazione vita-lavoro

Nel corso dell'attuale legislatura, diversi provvedimenti (tra cui D.Lgs. 80/2015, legge di bilancio 2017 e L. 81/2017) sono intervenuti in tema di conciliazione vita-lavoro, nonché di congedi parentali per ampliarne sia la portata, sia la platea di beneficiari.

Di seguito, le principali novità introdotte.

Congedo di maternità

- viene ampliato l'ambito temporale di applicazione del **congedo di maternità** in caso di parto anticipato e di ricovero del neonato;
- per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata:
 - l'indennità di maternità è riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia;
 - non è più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome);
- per le lavoratrici autonome:
 - l'indennità di maternità viene riconosciuta anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici
 - in caso di gravidanza si prevede che:
 - il rapporto di lavoro non si estingue;
 - il lavoratore può chiedere la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare;
 - (previo consenso del committente) la lavoratrice autonoma in maternità possa essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari;

Congedo di paternità

- è riconosciuto **anche se la madre è una lavoratrice autonoma**;
- in caso di adozione o affidamento, il congedo previsto per la lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero può essere utilizzato dal padre **anche se la madre non è una lavoratrice**.

Congedo di paternità obbligatorio

La legge di bilancio 2017 proroga fino al 2018 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente che deve essere goduto **entro i cinque mesi dalla**

nascita del figlio, anche in via non continuativa, e la cui durata è pari a 2 giorni (analogamente a quanto già disposto per il 2016) per il 2017 e elevata a **quattro giorni per il 2018**.

Congedo di paternità facoltativo

Per il 2018 il padre può astenersi per un ulteriore giorno in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Congedo parentale

Viene **esteso dall'ottavo al dodicesimo anno** di vita del bambino e la fruizione può essere anche su base oraria. **L'indennizzo** (nella misura del 30% per un periodo massimo complessivo di 6 mesi) viene **esteso dal terzo al sesto anno di vita del bambino**, mentre l'indennizzo per i periodi ulteriori di congedo (dovuto solo in presenza di determinate condizioni¹) è previsto fino all'ottavo anno di età;

Per le lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata si prevede il prolungamento (da 3) a 6 mesi, con possibilità di fruirne fino al terzo anno di età per un periodo max complessivo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza).

Infine, per i genitori di minore con handicap si dispone che il congedo parentale possa, a determinate condizioni, essere prolungato (dall'ottavo) al dodicesimo anno di età

Sgravio contributivo per adozione misure di conciliazione vita-lavoro

Si ricorda che, in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, il D.Lgs. 80/2015 prevede che parte delle risorse del Fondo per la contrattazione di secondo livello sia destinato alla **promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata** (38,3 milioni di euro per l'anno 2016, 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e 35,6 milioni di euro per l'anno 2018). In attuazione di ciò è stato adottato il [Decreto ministeriale 12 settembre 2017](#) che riconosce uno sgravio contributivo ai datori di lavoro privati che sottoscrivono (e depositano) contratti collettivi aziendali recanti l'introduzione di almeno due tra le misure di conciliazione vita-lavoro elencate nel richiamato decreto. Come specificato dall'INPS (circ 163/2017), "lo sgravio in esame non è correlato alla retribuzione dei lavoratori, ma consiste in una riduzione contributiva, per il datore di lavoro, la cui misura è modulata in base al numero dei datori di lavoro complessivamente ammessi allo sgravio e alla loro dimensione aziendale" e si articola in due quote:

¹ Un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

- Quota A: ottenuta dividendo il 20% delle risorse finanziarie per il numero dei datori di lavoro ammessi allo sgravio nell'anno;
- Quota B: ottenuta ripartendo l'80% delle risorse finanziarie di ciascun anno in base alla media dei dipendenti occupati, nell'anno civile precedente la domanda, dai medesimi datori di lavoro².

Alle suddette finalità il decreto destina 55.200.000 euro per il 2017 e 54.600.000 per il 2018.

Comunicazione della Commissione europea

Il 13 settembre 2017 la XI Commissione (Lavoro) della Camera dei deputati ha approvato un [documento finale](#) in esito all'esame della comunicazione della Commissione europea sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata, e della correlata proposta di direttiva (COM(2017)252 e 253).

In particolare, tra le considerazioni espresse con riferimento alle politiche nazionali, la XI Commissione segnala l'esigenza:

- di perseguire politiche volte a favorire la partecipazione femminile al mondo del lavoro, la conciliazione vita-lavoro, nonché a promuovere interventi, anche di carattere fiscale, volti a rendere più vantaggioso il lavoro del secondo percettore di reddito del nucleo familiare, in linea con il **Programma nazionale di riforma** riportato nel **Documento di economia e finanza 2017**;
- di rendere permanente il congedo di paternità obbligatorio e di ampliarne la durata;
- di rendere permanente il cd voucher babysitting e di migliorare il coordinamento tra tale beneficio e il contributo previsto per gli asili nido e il supporto domiciliare;
- di incrementare i benefici previdenziali connessi alla nascita e alla cura dei figli o all'assistenza a familiari disabili o non autosufficienti.

Bonus bebè

La legge di stabilità 2015 (commi da 125 a 129, art. 1, L. 190/2014) ha previsto, **per ogni figlio** di cittadini italiani o dell'Unione europea ovvero di cittadini di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno **nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017**, un assegno di importo annuo di **960 euro** per ISEE familiare fino a 25.000 euro. L'assegno è **raddoppiato** (1.920 euro annui) nel caso l'ISEE familiare non superi 7.000 euro.

L'assegno è erogato mensilmente dall'INPS (e pertanto ammonta a 80 ovvero 160 euro al mese), su domanda del genitore, a decorrere dal mese di nascita o di adozione del figlio; peraltro, è **corrisposto fino al compimento del terzo anno**

² Lo sgravio non può superare un importo pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno precedente la domanda. Il calcolo del beneficio è operato dall'INPS

di età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. Per tale motivo, il finanziamento della misura è previsto **fino al 2020**.

Le risorse previste a legislazione vigente presentano i seguenti importi: 202 milioni di euro per il 2015, 607 milioni per il 2016, 1.012 milioni per ciascun anno del biennio 2017-2018, 607 milioni per il 2019 e 202 milioni per il 2020.

Il [DPCM 27 febbraio 2015](#) ha dettato le modalità di attuazione della misura, prevedendo, fra l'altro, un **monitoraggio mensile dell'onere** per determinare il limite del numero delle nuove domande che è possibile acquisire.

In base agli ultimi dati disponibili (v. [interrogazione parlamentare n. 5-07825](#) del 17 febbraio 2016) il numero complessivo delle domande accolte all'inizio del 2016 è pari a 216.344, di cui 108.477 relative al limite ISEE fino a 7.000 euro e le restanti domande (107.867) relative al limite fino a 25.000 euro.

A fine 2016, come da rendiconto, risulta impegnata l'intera somma di 607 milioni di euro prevista per il medesimo anno, mentre al 27 luglio 2017 sono stati impegnati circa 759 milioni di euro sui 1.012 milioni stanziati.

Voucher babysitting

L'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 92/2012 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, un contributo (pari attualmente a 600 euro mensili) per l'acquisto di servizi di babysitting, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, per un massimo di sei mesi.

Il voucher è stato **prorogato** una prima volta, fino al 2016, dalla legge di stabilità 2016 (comma 282 della legge 208/2015) che ne ha previsto anche l'estensione alle lavoratrici autonome, e successivamente, **fino al 2018**, dalla legge di bilancio 2017 (comma 356 della legge 232/2016) con una **allocazione massima di risorse di 40 milioni di euro per ciascuno dei due anni per le lavoratrici dipendenti e iscritte alla Gestione separata e di 10 milioni per le autonome e imprenditrici**.

Come rilevato nel [XVI Rapporto INPS](#) l'iter applicativo del beneficio può essere distinto in **due fasi**. Nel 2013, i due bandi del luglio e novembre, che consentivano la presentazione delle domande esclusivamente per via telematica, ebbero scarsa adesione, tanto che venne utilizzato solo un quarto del budget allocato. Negli anni successivi, il sussidio è stato alzato a 600 euro mensili, e la procedura è cambiata, consentendo la presentazione delle domande nel corso di tutto l'anno. Questi cambiamenti, nonché la maggiore diffusione di informazione e consapevolezza rispetto all'offerta del beneficio, hanno portato ad una maggiore adesione, con l'**esaurimento del budget allocato nel 2015 (il 14 dicembre) e nel 2016 (il 3 agosto)**.

Premio alla nascita (Bonus mamma domani)

La legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 353, L. 232/2016) ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2017, un **premio alla nascita** o all'**adozione di minore**, pari ad **800 euro** (detto anche "Bonus mamma domani"). Per il finanziamento della misura sono stati **stanziati a regime circa 625 milioni** di euro.

Il beneficio, divenuto **operativo dal 4 maggio 2017**, è corrisposto in un'unica soluzione dall'INPS, a domanda della futura madre, a partire dal compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione e comunque in relazione a ogni figlio nato, adottato o affidato. Il diritto è pertanto conseguente all'evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) e slegato da vincoli di reddito, con la condizione della residenza in Italia o della cittadinanza italiana o comunitaria.

Le cittadine non comunitarie in possesso dello status di rifugiato politico e protezione sussidiaria sono equiparate alle cittadine italiane, mentre le cittadine non comunitarie devono essere in possesso del permesso di soggiorno UE per lunghi periodi.

In base a quanto comunicato dall'INPS, le domande pervenute a metà 2017 hanno **superato quota 100mila**.

Contributi asilo nido e supporto domiciliare

La legge di bilancio 2017 (comma 355, art. 1 L. 232/2016) ha previsto il finanziamento a regime, dal 2017, di un **buono di 1.000 euro** su base annua per l'iscrizione ed il pagamento delle rette di frequenza di **asili nido** con riferimento ai **nuovi nati a decorrere dal 1° gennaio 2016**. Il buono è corrisposto dall'INPS in 11 mensilità (di 90,9 euro), su richiesta del genitore che abbia presentato documentazione idonea a dimostrare l'iscrizione in strutture pubbliche o private, indipendentemente da requisiti di reddito. La misura finanzia altresì l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da **gravi patologie croniche** che il genitore richiedente ha l'onere di attestare.

Occorre in ogni caso la residenza in Italia ovvero la cittadinanza italiana o comunitaria; i cittadini non comunitari devono essere in possesso del permesso di soggiorno UE per lunghi periodi.

Il beneficio non è cumulabile con la detrazione d'imposta lorda in dichiarazione fiscale, prevista a legislazione vigente, pari al 19%, delle spese documentate relative a rette di asili nido pubblici e privati non superiori a 632 euro annui per ogni figlio ospitato. E' cumulabile, invece, con il contributo economico dei *voucher* asili nido o *baby-sitting* (di cui ai commi 356 e 357, art. 1, L. 232/2017) in sostituzione, anche parziale, del congedo parentale, ma non può essere fruito, nel corso dell'anno, in mensilità coincidenti con esso.

Le modalità attuative delle due misure sono state dettate con [DPCM 17 febbraio 2017](#).

Le risorse stanziare rappresentano un **teito di spesa** e pertanto il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di quanto previsto dalla legge di bilancio, vale a dire **144 milioni** di euro per l'anno **2017**, 250 milioni per il 2018, 300 milioni per il 2019 e 330 milioni di euro annui a decorrere dal 2020.

È possibile presentare le **domande online attraverso il servizio dedicato INPS dal 17 luglio 2017 al 31 dicembre 2017**.

Passaggio di personale tra amministrazioni

L'art. 14 della L. 124/2015 limita a casi o esigenze eccezionali l'eventuale dissenso alla richiesta del genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche e con figli minori fino a tre anni di età, di essere assegnato ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore.

Promozione conciliazione vita-lavoro nelle P.A.

L'art. 14, c. 2, della L. 124/2015 dispone che le amministrazioni pubbliche, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica³.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

L'art. 8, c. 7, del D.Lgs. 81/2015 dispone che In luogo del congedo parentale (o entro i limiti della parte ancora spettante) può essere chiesta, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento).

Welfare aziendale

L'articolo 1, commi da 182 a 189, della L. 208/2015 (Stabilità 2016) ha reintrodotto, in via permanente, una tassazione sostitutiva per i premi di produttività e per le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili dell'azienda, prevedendo anche, al fine di dare impulso allo sviluppo del **welfare**

³ Con direttiva del Presidente del consiglio del 1° giugno 2017, sono state definite le linee guida per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

aziendale, la possibilità di convertire i premi in denaro in prestazioni di *welfare* aziendale (servizi di assistenza ad anziani, servizi di istruzione, ecc.) esclusi da ogni forma di imposizione.

Successivamente, l'articolo 1, commi da 160 a 162, della L. 232/2016 (legge di bilancio per il 2017), nel confermare la predetta tassazione sostitutiva per i premi di produttività, ha innalzato i limiti dell'imponibile ammesso al beneficio (da 2.000 a 3.000 euro) e la soglia di reddito entro la quale esso è riconosciuto (da 50.000 a 80.000 euro annui). Inoltre, nel confermare la possibilità di convertire i premi di produttività in strumenti di *welfare* aziendale, ha esteso l'elenco dei servizi richiedibili disponendo che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, e sono quindi esclusi da ogni forma di imposizione anche i contributi alle forme pensionistiche complementari e i contributi di assistenza sanitaria (anche se versati in eccedenza rispetto ai relativi limiti di deducibilità), nonché il valore di azioni offerte alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, anche se ricevute per un importo complessivo superiore a quello escluso dal reddito da lavoro dipendente ai fini IRPEF.

Inoltre si prevede che non siano considerati imponibili i contributi ed i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente.

Da ultimo, l'articolo 55 del D.L. 50/2017 ha riportato a 3.000 euro (da 4.000) il limite massimo di importo complessivo dell'imponibile ammesso al regime tributario agevolato per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro ed introduce, con riferimento ad una quota degli emolumenti in oggetto non superiore a 800 euro, le seguenti misure aggiuntive:

- una riduzione, pari a venti punti percentuali, dell'aliquota contributiva pensionistica a carico del datore di lavoro;
- l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente;
- la corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico (nell'ambito del sistema cosiddetto contributivo).

DDL bilancio 2018

Il disegno di legge di bilancio per il 2018, attualmente all'esame del Senato (AS 2960), prevede, all'art. 22, una riduzione per le donne di 6 mesi per ciascun

figlio, nel limite massimo di 2 anni, per l'accesso all'APE sociale⁴ (cd. APE sociale donna).

Si prevede, inoltre, all'art. 40, c. 12, l'istituzione di un Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano con la finalità, tra le altre, di sostenere la maternità delle atlete non professioniste.

⁴ L'APE sociale è un istituto sperimentale (fino al 31 dicembre 2018) consistente in una indennità corrisposta, fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni.

Misure a sostegno dell'occupazione femminile

Sgravi contributivi

La L. 92/2012 prevede una riduzione, nella misura del 50%, dei contributi a carico del datore di lavoro (per un massimo di 12 mesi per assunzioni a tempo determinato e di 18 mesi per quelle a tempo indeterminato) per assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e in determinate aree (annualmente individuate con apposito DM), o da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Inoltre, nell'ambito dell'estensione dell'esonero contributivo previsto per il 2016 per le assunzioni a tempo indeterminato del 2017 realizzate dai datori di lavoro privati operanti nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, è stata prevista una maggiorazione della percentuale di decontribuzione per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (**il DPCM per l'attuazione dello sgravio non è stato adottato**).

Diritto di precedenza

L'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 dispone che i periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità devono computarsi ai fini dell'integrazione del requisito temporale (più di 6 mesi di durata del rapporto a termine) che dà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Tale diritto di precedenza è riconosciuto alle medesime lavoratrici anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Dimissioni in bianco

Per contrastare la pratica (riguardante prevalentemente le lavoratrici) delle cd. dimissioni "in bianco", consistente nel far firmare le dimissioni al lavoratore al momento dell'assunzione (in bianco, appunto) e quindi nel momento in cui la sua posizione è più debole, il decreto legislativo n.151/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act) ha modificato la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prevedendo che le dimissioni sono valide solo se redatte in modalità telematica su appositi moduli, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Congedo per violenza di genere

Il decreto legislativo 80/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act) ha introdotto il **congedo per le donne vittime di violenza di genere**, riconoscendo alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e private (con esclusione del lavoro domestico), alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e, come previsto dalla legge di bilancio 2017, alle lavoratrici autonome inserite in percorsi certificati di protezione relativi alla violenza di genere, la possibilità di astenersi dal lavoro (per motivi legati al suddetto percorso) per un periodo massimo di tre mesi.

L'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 prevede, inoltre, che la dipendente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

Dati

Occupazione e parità di genere

(Fonte: ISTAT - [Rapporto annuale 2017](#), dati su 2016)

“I tempi di lavoro delle donne: piccoli passi verso la parità di genere”

[...]Nonostante il maggiore livello di istruzione delle donne in età attiva (il 53,8 per cento delle donne ha un diploma o laurea a fronte del 49,2 per cento degli uomini, soprattutto in ragione della maggiore incidenza di laureate), nel 2016 il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni si attesta al 48,1 per cento, con una distanza di 18,4 punti percentuali rispetto a quello maschile”.

“[...]La persistenza di convinzioni così diffuse e radicate nel Paese, insieme alla cronica mancanza di servizi sociali per l’infanzia, contribuisce a spiegare non solo la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma anche il primato tutto italiano delle occupate più sovraccariche d’Europa in termini di lavoro totale. Se si considera infatti l’indicatore di sovraccarico di lavoro, dato dalla quota di popolazione che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro totale (retribuito o familiare), la situazione delle donne occupate appare fortemente critica: il 54,0 per cento lavora infatti per un numero di ore che supera la soglia, contro il 46,8 per cento degli uomini occupati. Quando al lavoro domestico si aggiunge il lavoro di cura dovuto alla presenza di figli, le madri sovraccariche sono il 61,5 per cento, contro il 50,1 per cento dei padri.”.

“[...] Anche tra le donne che fanno parte delle famiglie di impiegati (in cui il tasso di occupazione 15- 64 anni è il più elevato) la quota di donne occupate sovraccariche è superiore alla media nazionale (58,1 per cento), a causa della forte presenza di donne con figli che svolgono, all’interno del lavoro familiare, lavoro sia domestico sia di cura. Diversamente, la quota di donne sovraccariche appartenenti alla classe dirigente è al di sotto della media nazionale anche perché è maggiore il ricorso ai servizi privati per le famiglie: nel 27,8 per cento dei casi in queste famiglie ci si avvale dell’aiuto di una colf (contro una media nazionale del 7,1 per cento) e – quando vi sono figli di 0-13 anni – di una baby-sitter nel 12,5 per cento dei casi (contro una media del 2,9 per cento).”

Dall’[audizione](#) del Presidente Alleva resa alla I Commissione della Camera il 25 ottobre 2017 nell’ambito dell’indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini.

“La disparità di genere riguarda anche la condivisione dei carichi familiari. Persiste, infatti, la tradizionale asimmetria nella ripartizione del lavoro familiare, sebbene in diminuzione negli ultimi anni. La percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare della coppia, in cui entrambi i componenti sono occupati, diminuisce dal 71,9% del 2008-2009 al 67% nel 2013-2014. Peraltro, le donne presentano anche una maggiore quota di sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari: più della metà

delle donne occupate (54,1%) svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (46,6% gli uomini).

La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è peraltro molto legata ai carichi familiari: nel secondo trimestre 2017 il tasso di occupazione delle 25-49enni è l'81,1% per le donne che vivono da sole, il 70,8% per quelle che vivono in coppia senza figli, e il 56,4% per le madri. Il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e il tasso di quelle senza figli, dopo il miglioramento degli ultimi cinque anni, nel 2016 è diminuito di 1,8 punti: su 100 occupate senza figli le madri lavoratrici con bambini piccoli sono circa 76. Il livello di istruzione ha un forte impatto nella mancata partecipazione delle donne con responsabilità familiari, con il gap rispetto alle donne senza figli che si riduce al crescere del titolo di studio; il rapporto sale dal 55,6% per le donne con al massimo la licenza media, al 76,3% per le diplomate, fino ad arrivare al 90,1% per le laureate. Infatti, il tasso di occupazione delle donne con un elevato titolo di studio è superiore al 70% indipendentemente dal ruolo in famiglia e in tutte le ripartizioni. Si delinea dunque un quadro molto eterogeneo con il tasso 25-49 anni che varia da un minimo di 21,9% delle madri del Mezzogiorno con basso titolo di studio ad un massimo di 92,8% delle donne laureate che vivono da sole al Centro”

(Fonte: ISTAT – [Occupati e disoccupati mensile](#), aggiornato a settembre 2017)

“Differenze di genere - A settembre 2017 la sostanziale stabilità del numero di occupati è frutto di un aumento per la componente maschile (+0,1%) e di un equivalente calo per quella femminile (-0,1%). Il tasso di occupazione dei 15-64enni si attesta al 67,4% tra gli uomini e al 48,9% tra le donne, in calo di 0,1 punti percentuali in entrambi i casi. Il calo della disoccupazione nell'ultimo mese è determinato dalla componente maschile (-0,8%), mentre si registra un aumento per quella femminile (+0,5%). Il tasso di disoccupazione maschile scende al 10,1% (-0,1 punti percentuali), mentre quello femminile sale al 12,5% (+0,1 punti). L'aumento su base mensile degli inattivi tra i 15 e i 64 anni è determinato dalla componente maschile (+0,5%) mentre rimane stabile quella femminile. Il tasso di inattività maschile sale al 24,8% (+0,1 punti percentuali), quello femminile rimane stabile al 44,0%.

Nel trimestre luglio-settembre, il tasso di occupazione aumenta per entrambi i generi rispetto ai tre mesi precedenti (+0,4 punti percentuali quello maschile, +0,1 punti quello femminile). Il tasso di disoccupazione cala di 0,2 punti per gli uomini mentre aumenta di 0,2 punti per le donne. Il tasso di inattività cala di 0,3 punti per entrambi i generi. Nel confronto con settembre 2016, il tasso di occupazione cresce di 0,9 punti percentuali per gli uomini e di 0,6 punti per le donne. Il tasso di disoccupazione maschile cala di 0,9 punti mentre quello

femminile di 0,4 punti. Anche il tasso di inattività cala per entrambi i generi (-0,2 punti per gli uomini, -0,5 punti per le donne).”

Tasso occupazione femminile 2016 (*Fonte Eurostat – 15-64 anni*)

48,1% Italia

61,4% media UE 28

Divario retributivo di genere

Da [dati](#) Eurostat emerge che in Italia il divario retributivo di genere medio (ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) è del 5,5% (al di sotto della media europea che è del 16,3%)⁵, mentre il divario retributivo di genere complessivo (ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini) è pari al 43,7% (al di sopra della media europea che è invece pari al 39,6%)⁶.

⁵ Dati al 2015

⁶ Dati al 2014

Imprenditoria femminile: dati statistici e ricostruzione normativa

Dati statistici sulle imprese femminili

Secondo i dati tratti dal 3° [Rapporto nazionale](#) sulla imprenditoria femminile "Impresa in genere" di Unioncamere, al 21 giugno 2016 le imprese femminili si attestano a **1 milione e 312mila** (il **21,7%** del totale), dando lavoro a quasi **3 milioni** di persone.

Tra il 2010 e il 2015, l'aumento delle imprese femminili (+35mila) rappresenta il 65% dell'incremento complessivo dell'intero tessuto imprenditoriale italiano (+53mila imprese) nello stesso periodo. Le imprese femminili si caratterizzano per essere più dinamiche (+3,1% il tasso di crescita nel periodo a fronte del +0,5% degli imprenditori uomini), ma anche sempre più digitali e innovative, più giovani, più multiculturali: tra il 2010 e il 2015, le imprese femminili legate al mondo digitale sono aumentate del 9,5% contro il +3% del totale.

In valori assoluti, il settore dell'**Information and Communication Technology (ICT)** a trazione femminile è aumentato di circa 1.800 unità, passando dalle 18.700 del 2010 alle 20.500 del 2015. Anche nel mondo delle startup innovative i progressi sono evidenti: se nel 2010 le startup innovative femminili erano solo il 9,1% del totale, nel 2014 sono diventate il 15,4%, pari a circa 600 imprese. Tra le attività maggiormente diffuse, la produzione di software e consulenza informatica (pari al 24,3% del totale start up femminili), ricerca e sviluppo (17,4%) e fornitura di servizi di ICT (13,7%).

Nel complesso, l'universo dell'impresa femminile riflette lo stesso processo di terziarizzazione in atto in tutto il sistema produttivo nazionale: le aziende "rosa" nei **servizi** sono aumentate in 5 anni del 6,2% (+42.500) mentre sono diminuite del 13,4% (-32.600) nel **settore primario** e dell'1% (-800) nel **manifatturiero**.

Nel terziario l'aumento delle imprese femminili ha riguardato quasi tutti i comparti, a cominciare da turismo (+17,9%; +15.200), sanità-assistenza sociale e istruzione (+21% in entrambi i casi; rispettivamente +2.100 e +1.300), cultura-intrattenimento (+12,8%; +1.700).

Nel manifatturiero, avanza l'alimentare grazie all'aumento del 13% di imprese femminili.

La maggiore velocità di espansione delle imprese guidate da donne, rispetto a quelle maschili, si riscontra in tutte le aree del paese: Nord-Ovest (+3,4 contro -0,5%), Nord-Est (+2,6 contro -2,6%), Centro (+6,3 contro +4%), Meridione (+1,4 contro +0,8%).

Tra le caratteristiche del sistema produttivo al femminile anche la più **diffusa presenza di giovani e di donne provenienti da altri Paesi**. Quasi 14 imprese femminili su 100 sono guidate infatti da under 35 (circa 178mila in valori assoluti), a fronte delle circa 10 su 100 tra le imprese maschili. Nel 2014, poi, le imprese straniere femminili sono più di 121mila (9,3% del totale delle imprese capitanate da donne), mentre tra quelle maschili le imprese straniere sono l'8,5% del totale. Ampia la presenza straniera nel settore della moda, dove quasi 30 imprese su 100, fra quelle femminili, sono straniere (quasi 10mila in valori assoluti), mentre sono solo 17 su 100 tra quelle maschili. Cina, Romania e Marocco sono le comunità straniere prevalenti all'interno dell'economia femminile del Paese. Le imprenditrici cinesi primeggiano nel sistema moda e in quello dei servizi. Le comunità imprenditoriali rumena e marocchina, invece, nel settore delle costruzioni.

Per quanto mediamente **piccole di dimensioni** (sono 2,2 gli addetti medi per impresa nel caso delle aziende femminili contro i 3,9 di quelle maschili), le imprese femminili danno un contributo formidabile all'occupazione del Paese.

Sono quasi 3 milioni gli addetti che lavorano all'interno delle attività a trazione femminile, pari al 13,4% del totale degli addetti nel settore privato.

Anche sotto il **profilo occupazionale** la crisi è stata un po' meno dura per le donne. Tra il 2010 e il 2014, secondo i dati Istat, l'occupazione femminile è aumentata (+1,7%; pari a +156mila lavoratrici), dimostrandosi in controtendenza rispetto alla flessione subita da quella maschile (-3,8%; -498 mila). Marcato soprattutto l'aumento delle occupate laureate (+15,8%; +324mila), superiore alla corrispondente media Ue (+14,3%). A questa dinamica si contrappone la contrazione delle occupate con al massimo la licenza media (-8,2%; -205mila) e il lieve incremento di quelle con diploma (+0,8%; +37 mila).

L'occupazione giovanile femminile (15-34 anni), però, ha subito una significativa flessione (-15,4%; -392 mila in valori assoluti) che, per quanto più contenuta di quella maschile (-18,8%), si è dimostrata ben più elevata della media europea (-4,4%).

Ad oggi, comunque, tutte le **classifiche** relative al lavoro femminile vedono l'Italia in posizioni critiche: il nostro Paese registra uno dei **tassi di disoccupazione** femminile più elevati (13,8% nel 2014), peggiori solo in Grecia, Spagna, Croazia, Cipro e Portogallo. Solo la Grecia sta peggio di noi nella classifica Ue per tasso di occupazione femminile, mentre nella classifica per tasso di inattività femminile, l'Italia è al secondo posto, dopo Malta, con una quota del 45,6% (a fronte di una media Ue del 33,5%).

Il **tasso di inattività**, poi, calcolato sulle motivazioni legate a impegni e responsabilità di famiglia (accudimento figli, cura di persone non autosufficienti o anziani.), è per l'Italia superiore alla media europea (11,3 contro 8,3%). E' il terzo valore più elevato fra i 28 paesi comunitari.

Come rilevato nel corso dell'Audizione del Presidente dell'Istat presso la I Commissione della Camera dei deputati, tenutasi lo scorso 25 ottobre 2017 nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini, le donne imprenditrici sono 686.389 e rappresentano il 26% del totale degli imprenditori. Circa un terzo (32,1%) delle imprenditrici è titolare di imprese con dipendenti, mentre il resto è composto da lavoratrici in proprio. La quasi totalità delle lavoratrici in proprio (92,1%) è attiva nel settore dei servizi e, in particolare, nel settore "Altri servizi" (che comprende, tra gli altri, i servizi di ristorazione, commercio e alloggio) e nel settore "Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza". Relativamente più attive nel settore manifatturiero le imprenditrici con dipendenti, in particolare nella "Manifattura a bassa tecnologia".

A tale riguardo, nella medesima audizione si è posto l'accento sul contributo che le donne apportano alla nuova imprenditoria: il 28,4% dei nuovi imprenditori con dipendenti è donna, quota che sale al 30% tra i lavoratori in proprio. Di queste quasi la metà (48,4%) si colloca nei settori dei Servizi tecnologici e di mercato ad alta conoscenza, contro il 39,0% dei neo-imprenditori uomini. Tra gli imprenditori con dipendenti, la differenza di genere nei settori ad alta intensità di capitale è praticamente nulla (17,1% di donne e 17,5% di uomini). Le nuove imprenditrici sono un po' più giovani rispetto ai neo imprenditori, sia tra i lavoratori in proprio (le neo-imprenditrici donne 25-34enni sono il 35,7%, contro il 29,9% degli uomini) sia tra gli imprenditori con dipendenti (22,6 contro 20,5%). In considerazione dei più alti livelli di istruzione delle giovani donne, le neo imprenditrici, oltre ad essere più giovani, sono anche più istruite, anche perché maggiormente inserite in comparti dei servizi in cui l'istruzione è un requisito necessario per l'ingresso nel mondo imprenditoriale. Le maggiori differenze si riscontrano nel

possesto di una laurea magistrale: la quota di donne è superiore a quella di uomini, sia tra i lavoratori in proprio (33,6% contro 21,0%), sia tra gli imprenditori con dipendenti (11,7% contro 10,7%).

A tale proposito, appare utile segnalare quanto rilevato dall'Osservatorio per l'imprenditoria femminile di Unioncamere – Infocamere e pubblicato in un [comunicato](#) del 23 giugno 2017 in ordine alla più alta presenza di donne a capo delle **imprese nel Mezzogiorno**. L'indagine evidenzia che le donne imprenditrici del Sud, forti di oltre 474.000a presenze, rappresentano il 36% delle imprese femminili presenti nel nostro Paese. Inoltre, il loro "peso" sull'insieme del tessuto produttivo delle regioni meridionali è maggiore rispetto alle altre circoscrizioni territoriali. Nel Mezzogiorno, infatti, il tasso di femminilizzazione (il rapporto tra il totale delle imprese e la componente femminile) raggiunge quasi il 24%, ossia circa 2 punti percentuali in più del dato medio nazionale (21,75%), ma anche un punto percentuale in più rispetto al Centro (dove si contano 299.000 imprese, con un tasso di femminilizzazione del 22,57%) e quasi 4 punti percentuali in più rispetto al Nord-Est (oltre 231.000 imprese, pari al 20,03% del totale) e al Nord-Ovest (quasi 312.000, con un tasso di femminilizzazione del 19,92%). Il Mezzogiorno è presente con 7 regioni nelle prime 10 posizioni della graduatoria delle imprese per tasso di femminilizzazione: il Molise ha 9.853 imprese guidate da donne (il 28,11% del totale), la Basilicata ne ha 15.956 (il 26,71%), mentre l'Abruzzo ha 37.916 imprese guidate da donne (il 25,78%). Trentino Alto Adige, Lombardia e Veneto sono le regioni nelle quali, al contrario, le imprese a trazione femminile incidono in maniera minore sul totale.

Imprese totali, maschili, femminili e tasso di femminilizzazione

Dati per regione e macroripartizione al 31 marzo 2017

Regione	Imprese totali	Imprese maschili	Imprese femminili	Tasso di femminilizzazione
MOLISE	35.050	25.197	9.853	28,11%
BASILICATA	59.727	43.771	15.956	26,71%
ABRUZZO	147.073	109.157	37.916	25,78%
UMBRIA	94.220	70.849	23.371	24,80%
SICILIA	456.011	346.145	109.866	24,09%
CALABRIA	184.286	141.117	43.169	23,43%
VALLE D'AOSTA	12.544	9.635	2.909	23,19%
TOSCANA	412.796	317.917	94.879	22,98%
PUGLIA	380.053	292.986	87.067	22,91%
CAMPANIA	578.123	445.809	132.314	22,89%
MARCHE	171.088	132.065	39.023	22,81%
SARDEGNA	168.770	130.535	38.235	22,66%
PIEMONTE	435.710	338.551	97.159	22,30%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	103.050	80.111	22.939	22,26%
LIGURIA	161.998	126.282	35.716	22,05%
LAZIO	643.794	502.671	141.123	21,92%
EMILIA ROMAGNA	457.255	363.827	93.428	20,43%
VENETO	485.850	390.025	95.825	19,72%
LOMBARDIA	954.459	778.518	175.941	18,43%
TRENTINO - ALTO ADIGE	109.433	90.105	19.328	17,66%
Nord Ovest	1.564.711	1.252.986	311.725	19,92%
Nord Est	1.155.588	924.068	231.520	20,03%
Centro	1.321.898	1.023.502	298.396	22,57%
Sud ed Isole	2.009.093	1.534.717	474.376	23,61%
Totale	6.051.290	4.735.273	1.316.017	21,75%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere - Infocamere

Interessante segnalare, al riguardo, quanto recentemente evidenziato in un [Comunicato di Unioncamere del 1° settembre 2017](#), con riferimento all'**età media delle donne imprenditrici**, nel quale si evidenzia come le donne d'impresa, alla data del 30 giugno 2017, siano "due volte giovani", sia per **data di avvio dell'attività** sia per **incidenza di imprenditrici under 35**. Dal 2010 ad oggi sono state create 4 imprese femminili su 10 (solo 3 su 10 imprese maschili, invece, hanno meno di 7 anni). Inoltre, le 162mila attività guidate da imprenditrici *under 35* sono più del 12% del totale delle aziende a trazione femminile (1.325.438), mentre, tra gli uomini, sono l'8,5%. Le 554.000 imprese femminili nate negli ultimi 7 anni stanno lentamente modificando la mappa settoriale e geografica del "fare impresa" delle donne. Si evidenzia, infatti, che alcuni settori in cui la presenza femminile è sempre stata piuttosto consistente sembrano ridurre la propria appetibilità. Primo tra tutti **l'agricoltura**, in cui si concentra il 16,3% della presenza femminile nell'impresa, ma che rappresenta meno dell'11% delle imprese guidate da donne nate dopo il 2010. Negli ultimi 7 anni si lievemente rafforzata la componente imprenditoriale delle donne nel **turismo** e nel **commercio**, con oltre 64.000 imprese nell'alloggio e nella ristorazione, 26.000 nel noleggio e nelle agenzie di viaggio e 155.000 nel commercio. Queste, complessivamente, rappresentano quasi il 45% delle imprese femminili create dal 2010. Tra le imprenditrici "matricole" aumenta poi l'inclinazione a cimentarsi in alcuni settori dei servizi a minor partecipazione femminile: oltre 13.000 le imprese femminili post 2010 nelle attività finanziarie e assicurative, più di 18.000 nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, poco meno di 11.000 nei servizi di informazione e di comunicazione.

La Tabella seguente suddivide le imprese femminili e maschili per **anno di iscrizione**.

Imprese totali, femminili e maschili per anno di iscrizione

Dati al 30 giugno 2017

Anno Iscrizione	Imprese totali	Imprese femminili		Imprese maschili	
		V. A.	%	V. A.	%
* n.c.	1.113	113	0,0%	1.000	0,0%
Antecedente al 1940	5.710	648	0,0%	5.062	0,1%
Dal 1940 al 1949	6.820	913	0,1%	5.907	0,1%
Dal 1950 al 1959	22.590	2.820	0,2%	19.770	0,4%
Dal 1960 al 1969	61.851	8.622	0,7%	53.229	1,1%
Dal 1970 al 1979	195.104	27.976	2,1%	167.128	3,5%
Dal 1980 al 1989	580.557	96.758	7,3%	483.799	10,2%
Dal 1990 al 1999	1.206.474	242.873	18,3%	963.601	20,3%
Dal 2000 al 2009	1.869.622	390.369	29,5%	1.479.253	31,1%
Dal 2010 al 2019	2.129.920	554.346	41,8%	1.575.574	33,1%
Totale	6.079.761	1.325.438	100,00%	4.754.323	100%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere - InfoCamere,

La Tabella seguente suddivide invece le imprese femminili e maschili per **regione** e **tasso di femminilizzazione**.

Imprese totali, femminili, maschili e giovanili per regione e tasso di femminilizzazione
Dati al 30 giugno 2017

	Imprese totali	Imprese femminili registrate	Imprese maschili registrate	Tasso di femminilizzazione	Imprese giovanili	Imprese giovanili femminili	Imprese giovanili maschili	Tasso di femminilizzazione imprese giovanili
ABRUZZO	147.847	38.162	109.685	25,81%	13.432	4.137	9.295	30,80%
BASILICATA	60.066	16.082	43.984	26,77%	6.481	1.993	4.488	30,75%
CALABRIA	185.437	43.583	141.854	23,50%	24.676	7.006	17.670	28,39%
CAMPANIA	582.098	133.396	448.702	22,92%	74.292	21.122	53.170	28,43%
EMILIA ROMAGNA	457.951	93.897	364.054	20,50%	32.611	9.133	23.478	28,01%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	103.424	23.029	80.395	22,27%	7.282	2.205	5.077	30,28%
LAZIO	647.074	142.199	504.875	21,98%	58.965	16.942	42.023	28,73%
LIGURIA	162.713	35.915	126.798	22,07%	13.110	3.557	9.553	27,13%
LOMBARDIA	959.454	177.400	782.054	18,49%	76.956	21.042	55.914	27,34%
MARCHE	172.040	39.286	132.754	22,84%	13.497	4.002	9.495	29,65%
MOLISE	35.309	9.941	25.368	28,15%	3.701	1.146	2.555	30,96%
PIEMONTE	437.338	97.635	339.703	22,32%	39.328	11.092	28.236	28,20%
PUGLIA	380.964	87.639	293.325	23,00%	41.749	11.962	29.787	28,65%
SARDEGNA	169.119	38.456	130.663	22,74%	16.285	4.752	11.533	29,18%
SICILIA	459.244	111.036	348.208	24,18%	55.899	16.186	39.713	28,96%
TOSCANA	414.674	95.492	319.182	23,03%	34.444	10.490	23.954	30,46%
TRENTINO - ALTO ADIGE	109.853	19.461	90.392	17,72%	8.904	2.110	6.794	23,70%
UMBRIA	94.615	23.462	71.153	24,80%	7.851	2.448	5.403	31,18%
VALLE D'AOSTA	12.634	2.925	9.709	23,15%	1.114	312	802	28,01%
VENETO	487.907	96.442	391.465	19,77%	35.691	10.550	25.141	29,56%
Totale	6.079.761	1.325.438	4.754.323	21,80%	566.268	162.187	404.081	28,64%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere - InfoCamere,

Un focus sul settore turistico

Secondo quanto emerge da un' [Analisi elaborata da Confcommercio e Unioncamere/Isnart](#) del 27 ottobre 2017 sulle **imprese femminili nel settore del turismo**, presentata in occasione del 4° Forum di Terziario Donna Confcommercio, in Italia, nel secondo trimestre del 2017, svolgono attività turistiche oltre 459.000 imprese, pari al 7,6% delle imprese totali. Di queste, il 29,7% - quasi una su tre - è gestito da donne, contro un tasso medio di femminilizzazione pari al 21,8%. Considerando, invece, l'insieme delle imprese femminili presenti nel sistema economico italiano, quelle incentrate su attività ricettive, ristorative e di intermediazione turistica rappresentano complessivamente oltre il 10% delle imprese totali. Dal 2015 ad oggi, le imprese femminili nel turismo segnano un +4,9%, contro una crescita complessiva della filiera pari al +4,2%: *trend* a cui contribuisce soprattutto la *performance* del Sud. In valore assoluto, le imprese femminili nel settore sono più numerose a Roma (10.622 imprese femminili), Milano (5.597), Napoli (5.400), Torino (4.471), Brescia (3.262), Salerno (2.967), Bolzano (2.606), Firenze (2.367), Verona (2.322) e Genova (2.266). Sul totale delle imprese femminili attive nel turismo, l'81,3% è costituito da attività di ristorazione, il 13,8% da servizi di alloggio e il 5% attiene ai servizi di intermediazione svolti da agenzie di viaggio e *tour operator*.

La Tabella seguente evidenzia, in valori assoluti e in percentuale, il tasso di femminilizzazione in relazione alle imprese femminili nel settore del turismo e negli altri settori.

Imprese registrate femminili e totali per settore			
Anno 2017, dati a giugno 2017			
Valori assoluti e percentuali			
	FEMMINILI	TOTALI	Tasso di femminilizzazione
TOTALE TURISMO	136.132	459.092	29,7
ALTRI SETTORI	1.189.306	5.620.669	21,2
TOTALE IMPRESE	1.325.438	6.079.761	21,8

Fonte: Elaborazioni Isnart su dati Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere - Infocamere, al 30 giugno 2017

Le norme di incentivazione dal 1992 ad oggi

Nel 1992 è stata emanata la [legge n. 215/1992](#), recante Azioni positive per l'imprenditoria femminile, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale. La legge n. 215/1992 è stata successivamente abrogata dall'articolo 57 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ([D.Lgs. n.198/2006](#)), nel quale sono confluite numerose disposizioni della legge stessa (gli artt. 21-22 e gli artt. 52-55). Gli articoli 21 e 22 del Codice sono stati abrogati dall'art. 4 del [D.P.R. n. 101/2007](#) – come successivamente modificato dal D. Lgs. n. 5/2010 – nel quale tali norme sono quasi integralmente confluite. In particolare, gli articoli 21-22 del Codice disciplinavano, rispettivamente, la composizione e l'attività del Comitato per l'imprenditoria femminile, istituito, con compiti di indirizzo e di programmazione generale, presso l'ex Ministero delle attività produttive (ora MISE). L'**art. 1** del citato D.P.R. n. 101/2007 disciplina ora la **composizione del Comitato per l'imprenditoria femminile**, il quale opera presso il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità e dura in carica tre anni. L'**art. 2** disciplina invece l'**attività del Comitato**, che ha compiti di indirizzo, coordinamento, concertazione, programmazione generale in ordine agli interventi previsti in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile e promuove lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile. L'**art. 52** fissa i seguenti **principi generali** ai quali si ispirano le azioni positive per l'imprenditoria femminile per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito dell'attività economica: **a)** favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa; **b)** promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici; **c)** agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile; **d)** favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne; **e)** promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi. L'**art. 53** individua i soggetti destinatari dei principi in materia di azioni a favore dell'imprenditoria femminile: società, imprese, consorzi, associazioni, enti, centri di formazione costituiti da donne o a cui le donne partecipano in varia misura. L'**art. 54** riproduce le disposizioni della legge sull'imprenditoria femminile che prevedono l'istituzione di un Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditori, mentre l'**art. 55** prevede l'invio, da parte del MISE, di una relazione annuale al Parlamento per la verifica dello stato di attuazione dei principi del Codice.

Provvedimenti recenti

Con il [D.L. 145/2013](#), c.d. Piano "Destinazione Italia" (convertito in [legge n. 9/2014](#)) è stata operata una riforma della disciplina degli incentivi all'imprenditorialità nei settori della produzione dei beni e dell'erogazione dei servizi, attraverso l'inserimento del Capo 01 nel D.Lgs. n. 185/2000, recante misure in favore della nuova imprenditorialità nei settori della produzione dei beni e dell'erogazione dei servizi, finalizzate a sostenere la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile e a sostenerne lo sviluppo attraverso migliori condizioni per l'accesso al credito. Gli incentivi sono applicabili **in tutto il territorio nazionale**: è stata infatti soppressa la disposizione che ne limitava l'applicazione alle aree svantaggiate del Paese. È stata specificamente destinata agli interventi a favore delle imprese femminili una quota pari a **20 milioni di euro** a valere sul Fondo di garanzia PMI alla Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" istituita presso il medesimo Fondo (articolo 2, comma 1-bis).

La **Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo centrale di garanzia per le PMI** è stata costituita, nell'ambito del Fondo di garanzia per le PMI, con una Convenzione stipulata in data 14 marzo 2013 tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e finanze, poi approvata con [decreto del 15 aprile 2013](#). Si tratta di uno strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che mira a facilitare l'accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica. L'impresa femminile che si rivolge alla Sezione speciale non ottiene un contributo in denaro, ma ha la possibilità di ottenere finanziamenti senza garanzie aggiuntive sugli importi garantiti dal Fondo. La Sezione speciale offre infatti alle imprese femminili e alle professioniste la possibilità di prenotare direttamente la garanzia dello Stato attraverso l'invio di apposito modulo (*voucher* di prenotazione) al Gestore del Fondo tramite posta (raccomandata A/R o posta elettronica certificata) e la priorità di istruttoria e di delibera da parte del Comitato di gestione del Fondo.

Con il [decreto 27 marzo 2015](#), di approvazione dell'[Atto aggiuntivo alla Convenzione](#), la possibilità di accedere agli interventi della Sezione speciale è stata estesa anche alle professioniste iscritte agli ordini professionali e a quelle aderenti alle associazioni professionali iscritte nell'elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico.

La dotazione iniziale della Sezione speciale, pari a 10 milioni di euro, è stata, come già detto, incrementata di ulteriori 20 milioni di euro dal decreto-legge n.145/2013. Di recente, il Dipartimento per le pari opportunità ha versato ulteriori risorse, per un importo di 4 milioni di euro sulla Sezione, che si aggiungono alla dotazione complessiva della stessa pari a 30 milioni di euro. Una quota pari al 50% della dotazione della Sezione speciale è riservata alle imprese femminili *start up*. La dotazione della Sezione copre la concessione di agevolazioni nella forma di Garanzia diretta, di Cogaranzia e di Controgaranzia, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa o alla professione poste in essere da imprese femminili e da professioniste. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico del 27 dicembre 2013 sono state previste modalità semplificate di accesso al Fondo in relazione alle operazioni finanziarie riferite ad imprese femminili. **Beneficiarie** delle agevolazioni sono le micro, piccole e medie imprese (PMI), iscritte nel Registro delle imprese, che rientrino nella definizione di

impresa femminile di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 25 febbraio 1992, n. 215, ossia: le società cooperative e società di persone costituite in misura non inferiore al 60% da donne; le società di capitali 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 gestite da donne; le professioniste iscritte agli ordini professionali, nonché a quelle aderenti alle associazioni professionali iscritte nell'[elenco tenuto dal MiSE](#) ai sensi della legge n. 4/2013. Non sono previsti limiti di età.

Per approfondimenti si veda il *link* <http://www.fondidigaranzia.it/femminili.html>

Si segnala, infine, il [Protocollo d'intesa per lo sviluppo e la crescita dell'imprenditorialità e dell'autoimpiego femminili](#), promosso dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, insieme al Ministero dello Sviluppo Economico, sottoscritto dall'ABI, Confindustria, Confapi, Rete Imprese Italia e Alleanza delle cooperative italiane, il quale prevede un piano di interventi a sostegno dell'accesso al credito per le oltre 1.400.000 imprese a prevalente partecipazione femminile e per le lavoratrici autonome. Il Protocollo, siglato il 4 giugno 2014 e prorogato il 16 febbraio 2016, prevede un piano di interventi a sostegno dell'accesso al credito delle imprese femminili e delle lavoratrici autonome, che le banche e gli intermediari finanziari aderenti si sono impegnati ad attuare.

Agevolazioni riservate a micro e piccole nuove imprese a partecipazione giovanile o femminile.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 185/2000 e successive modificazioni, è stato emanato il [D.M. 8 luglio 2015, n. 140](#) (Regolamento recante criteri e modalità di concessione delle agevolazioni di cui al **Capo 01 del titolo I del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185**) del Ministero dello Sviluppo Economico (di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze). Esso regola i criteri e le modalità di concessione delle agevolazioni riservate a micro e piccole nuove imprese a partecipazione giovanile o femminile. I programmi di investimento sono agevolati con un finanziamento a tasso zero, a copertura del 75% delle spese ammissibili. I **progetti finanziabili** dovranno essere caratterizzati da elementi quali: l'**adeguatezza** e la **coerenza** delle competenze possedute dai soci, per grado di istruzione ovvero pregressa esperienza lavorativa, rispetto alla specifica attività prevista dal piano d'impresa; b) la capacità dell'iniziativa di presidiare gli aspetti del processo tecnico-produttivo e organizzativo; c) l'introduzione di **soluzioni innovative** sotto il profilo organizzativo, produttivo o commerciale; d) le potenzialità del mercato di riferimento, vantaggio competitivo dell'iniziativa proponente e relative strategie di *marketing*; e) la **sostenibilità economica** e finanziaria dell'iniziativa, con particolare riferimento all'equilibrio e alla coerenza nella composizione interna delle spese ammissibili. L'art. 23 del citato D. Lgs. n. 185/2000 attribuisce all'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo

sviluppo d'impresa S.p.a. - Invitalia il compito di provvedere alla selezione ed erogazione delle agevolazioni previste dal decreto medesimo.

Parità di genere

Accesso agli organi apicali delle società (legge 210/2011)

La legge 12 luglio 2011, n. 120, con lo scopo di tutelare la parità di genere, intende riequilibrare a favore delle donne l'accesso agli organi apicali delle società quotate. A tal fine è previsto un "doppio binario" normativo:

- per le società non controllate da Pubbliche Amministrazioni, la disciplina in materia di equilibrio di genere è contenuta nelle disposizioni di rango primario. In sintesi, gli statuti e gli atti costitutivi delle società devono assicurare l'equilibrio tra i generi negli organi di vertice delle società quotate, con una specifica riserva di posti in favore del genere meno rappresentato;
- per le società a controllo pubblico, accanto ai principi generali della legge, la normativa di dettaglio è contenuta nel D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251. In particolare, anche per le società pubbliche non quotate gli organi di amministrazione e di controllo, se a composizione collegiale, sono costituiti con modalità tali da garantire una riserva di posti per il genere meno rappresentato. Sono tuttavia previste alcune peculiarità. In particolare, se per la nomina degli organi sociali è previsto il meccanismo del voto di lista, non è rispettato il criterio di riparto tra generi, ove le liste presentino un numero di candidati inferiore a tre.

Nel mese di settembre 2016 è stata inviata al Parlamento la Relazione triennale sullo stato di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico, relativa al periodo 12 febbraio 2013 - 12 febbraio 2016.

L'articolo 11, comma 4 del decreto legislativo n. 175 del 2016, Testo unico sulle società a partecipazione pubblica, ha introdotto specifiche regole in tema di parità di genere negli organi apicali di tali enti.

In particolare, si dispone che nella scelta degli amministratori delle società a controllo pubblico le amministrazioni assicurino il rispetto del principio di equilibrio di genere, almeno nella misura di un terzo, da computare sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno. Ove la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo statuto deve prevedere che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge 12 luglio 2011, n. 120.

Pari opportunità nei servizi assicurativi e finanziari

L'articolo 25 della legge n. 161 del 2014 ha rafforzato il divieto di tenere conto del sesso quale fattore di differenziazione nel calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari. A tal fine è stato

modificato il codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art. 55-*quater* del D.Lgs. n. 198/2006). La modifica si è resa necessaria per attuare una sentenza della Corte di giustizia UE che ha dichiarato l'illegittimità parziale della disciplina europea, attuata poi dal codice delle pari opportunità.

Si tratta in particolare della sentenza del 1° marzo 2011 (causa C-236/09), sui ricorsi *Test-Achats*, con cui la Corte di giustizia ha dichiarato l'invalidità, con effetto dal 21 dicembre 2012, della disposizione della direttiva 2004/113/UE, che consentiva deroghe al divieto di tenere conto del sesso quale fattore di differenziazione nel calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari, ove il fattore sesso fosse determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici (articolo 5, par. 2). Essa pone termine ad una facoltà di deroga che, per la sua durata potenzialmente illimitata, rischiava di consacrare la situazione attuale, in cui, nella fornitura dei servizi assicurativi e degli altri servizi finanziari connessi, si utilizzano comunemente fattori attuariali diversi a seconda del sesso. In ambiti diversi dal lavoro e dalla previdenza sociale, e con esclusione comunque di qualsiasi discriminazione per i periodi di gravidanza e maternità, questa differenziazione era riconosciuta dalla direttiva 2004/113/CE, che - pur vietando di considerare il criterio del genere per calcolare i premi definiti dopo dicembre 2007 - aveva previsto un'eccezione. Vi si prevedeva, per i nuovi contratti (dopo il 21 dicembre 2007), che gli Stati membri potessero decidere di autorizzare deroghe alla norma dei premi e delle prestazioni unisex, a condizione di garantire l'affidabilità, l'aggiornamento e la pubblicità dei dati attuariali e statistici su cui si basa il calcolo; cinque anni dopo il recepimento della direttiva gli Stati membri erano poi obbligati a riesaminare la motivazione delle deroghe, tenendo conto dei più recenti dati attuariali e statistici e della relazione presentata dalla Commissione. Benché per la Corte rientrasse appieno nel potere conferito al Consiglio l'aver previsto - all'art. 5, par. 1, della direttiva 2004/113 - che le differenze nei premi e nelle prestazioni risultanti dall'utilizzo del sesso come fattore nel calcolo dei medesimi dovevano essere abolite entro e non oltre il 21 dicembre 2007, non così era per il par. 2 dell'articolo 5 della direttiva, "dal momento che nella direttiva 2004/113 manca una norma in merito alla durata di applicazione di tali differenze, gli Stati membri che hanno fatto uso della facoltà suddetta sono autorizzati a consentire agli assicuratori di applicare tale trattamento ineguale senza limiti di tempo". Ecco allora che viene in rilievo il principio della parità di trattamento, che per la Corte "impone che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato". Proprio la regola adottata al par. 1 dell'articolo 5 comprova la paragonabilità delle situazioni: essendo pacifico che lo scopo perseguito da tale direttiva nel settore dei servizi assicurativi è l'applicazione della regola dei premi e delle prestazioni unisex, allora sussiste il rischio che la deroga alla parità di trattamento tra donne e uomini - prevista dall'art. 5, par. 2, della direttiva 2004/113 - sia permessa dal diritto dell'Unione a tempo indefinito. Ciò è contrario alla realizzazione dell'obiettivo della parità di trattamento tra donne e uomini perseguito dalla direttiva ed "è incompatibile con gli artt. 21 e 23 della Carta" di Nizza (§ 32 della sentenza).

In primo luogo, si è posticipata dal 10 novembre 2007 al **21 dicembre 2012** la data dei contratti cui si applica il **divieto di tenere conto del sesso quale fattore di differenziazione nel calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari**, specificando altresì che il divieto riguarda solo i contratti conclusi "per la prima volta" successivamente a tale data. E' stata poi abrogata la norma interna che recepiva la disposizione, dichiarata invalida dalla Corte di giustizia UE, che consentiva differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni, ove il fattore sesso fosse determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici.

La Corte di giustizia ha precisato che l'effetto caducatorio della pronuncia - in ordine al par. 2 dell'articolo 5 della direttiva - opera a partire dal 21 dicembre 2012. Ciò avrebbe dovuto consentire a tutti i legislatori nazionali di provvedere in conseguenza. Poiché anche l'Italia s'è valsa della facoltà, ai sensi dell'articolo 55-*quater* del Codice italiano delle pari opportunità tra uomo e donna (come introdotto, in recepimento della medesima direttiva, dall'articolo 1 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196), si rendeva necessario adempiere al più presto alla sentenza, che rientra appieno nel diritto vincolante dell'Unione europea.

Al di là di una finalità statistica, per adempiere alla sentenza le analisi attuariali delle assicurazioni dovranno evitare di considerare il sesso dell'assicurato; questo perché si tratta di variabili che - nell'accezione delle "azioni positive" imposte anche a livello europeo dalla Carta di Nizza e dal Trattato di Lisbona - non devono essere più giudicate pertinenti, nei mercati assicurativi e finanziari in genere.

Le norme chiamano l'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni (IVASS) a vigilare sul rispetto delle disposizioni così introdotte, avuto riguardo alla tutela degli assicurati nonché alla competitività e al buon funzionamento del sistema assicurativo. L'IVASS esercita altresì i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite per i contratti conclusi prima del 21 dicembre 2012, permangano a condizione che siano state fondate su dati attuariali e statistici affidabili e che le basi tecniche non siano mutate.

Accesso alle cariche elettive

Nell'ordinamento italiano si rinvengono diverse norme, sia nazionali che regionali, finalizzate alla promozione della partecipazione delle donne alla politica e dell'accesso alle cariche elettive, emanate in attuazione degli articoli 51, primo comma, e 117, settimo comma, della Costituzione. In questo settore, peraltro, il Parlamento negli ultimi anni ha dato sempre maggiore attenzione al fenomeno, approvando importanti riforme aventi come obiettivo la promozione dell'equilibrio tra donne e uomini nella rappresentanza elettorale.

A livello nazionale, il nuovo **sistema elettorale del Parlamento**, approvato in via definitiva lo scorso 26 ottobre, prevede sia collegi uninominali da assegnare

con formula con formula maggioritaria, sia collegi plurinominali da assegnare con metodo proporzionale (sistema 'misto').

La legge detta alcune specifiche disposizioni in favore della rappresentanza di genere per le elezioni della Camera e del Senato.

In primo luogo, a pena di inammissibilità, nella successione interna delle liste nei collegi plurinominali, sia della Camera sia del Senato, i candidati devono essere collocati secondo un ordine alternato di genere (quindi 1-1).

Al contempo, alla Camera è previsto che nel complesso delle candidature presentate da ogni lista o coalizione di liste nei collegi uninominali a livello nazionale, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento, con arrotondamento all'unità più prossima. Inoltre, nel complesso delle liste nei collegi plurinominali presentate da ciascuna lista a livello nazionale, nessuno dei due generi può essere rappresentato nella posizione di capolista in misura superiore al 60 per cento, con arrotondamento all'unità più prossima. L'Ufficio centrale nazionale assicura il rispetto di tali prescrizioni.

Al Senato le medesime previsioni sono stabilite a livello regionale e spetta all'Ufficio elettorale regionale assicurare il rispetto delle medesime.

Anche per le **elezioni del Parlamento europeo** sono state introdotte nuove disposizioni volte a rafforzare la rappresentanza di genere con la legge 22 aprile 2014, n. 65. A partire dal 2019, sono state introdotte la composizione paritaria delle liste dei candidati e la c.d. 'tripla preferenza di genere', in base alla quale gli elettori possono esprimere fino a tre preferenze, purché riguardino candidati di sesso diverso, sia nel caso di due che di tre preferenze espresse.

A livello comunale, la legge 23 novembre 2012, n. 215 prevede strumenti diversi a seconda delle dimensioni del comune.

Per **l'elezione dei consigli comunali** nei comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, la legge contempla una duplice misura volta ad assicurare il riequilibrio di genere: da un lato, nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi (cd. quota di lista).

Dall'altro, la cd. doppia preferenza di genere, che consente all'elettore di esprimere due preferenze purché riguardanti candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza. Resta comunque ferma la possibilità di esprimere una singola preferenza.

Per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti è comunque previsto che nelle liste dei candidati è assicurata la rappresentanza di entrambi i sessi. Tale disposizione ha particolare rilievo per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, nei quali non si applica la quota di lista.

Ulteriori disposizioni sono previste a livello di città metropolitane e province a seguito della riforma prevista dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Delrio) che ha eliminato l'elezione diretta dei consigli provinciali.

I **consigli metropolitani** (organi delle nuove città metropolitane) ed i **consigli provinciali** sono divenuti organi elettivi di secondo grado; l'elettorato attivo e passivo spetta ai sindaci ed ai consiglieri comunali dei rispetti territori. L'elezione di questi due organi avviene con modalità parzialmente differenti, che comunque prevedono l'espressione di un voto di preferenza e la ponderazione del voto. Ai fini di promuovere la rappresentanza di genere, nelle liste nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento, con arrotondamento all'unità superiore per i candidati del sesso meno rappresentato, a pena di inammissibilità. Tale disposizione troverà applicazione di fatto, dalle elezioni del 2018. Non è prevista invece la possibilità della doppia preferenza di genere, in quanto ritenuta incompatibile con il sistema del voto ponderato.

Anche a **livello regionale**, dopo la modifica degli articoli 122 e 123 della Costituzione, tutte le regioni che hanno adottato norme in materia elettorale hanno introdotto disposizioni specifiche per favorire la parità di accesso alle cariche elettive, in attuazione dell'art. 117, settimo comma, Cost.

Le misure introdotte sono diverse e sono prevalentemente incentrate sulle 'quote di lista', ossia sull'obbligo di inserire nelle liste di candidati una quota minima di candidati del genere meno rappresentato, variabile tra un terzo e la metà. Le quote di lista sono applicate in sistemi elettorali proporzionali, con premio di maggioranza e con voto di preferenza. Alcune regioni hanno messo a punto lo strumento ulteriore della 'doppia preferenza di genere', misura adottata per la prima volta dalla regione Campania e successivamente ripresa dalla legge elettorale per i comuni e da altre leggi elettorali regionali.

Si segnala, infine, che nella legislatura in corso il Parlamento ha approvato la legge 15 febbraio 2016, n. 20, che introduce, tra i principi fondamentali in base ai quali le Regioni sono tenute a disciplinare con legge il sistema elettorale regionale, l'adozione di specifiche misure per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive.

A tal fine, modifica la legge n. 165/2004, che - in attuazione dell'articolo 122, primo comma, della Costituzione - reca per l'appunto i principi fondamentali concernenti il sistema di elezione e i casi di ineleggibilità e di incompatibilità del Presidente e degli altri componenti della giunta regionale, nonché dei consiglieri regionali. Con le modifiche introdotte, la legge nazionale non si limita a prevedere tra i principi, come stabilito finora, la "promozione della parità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive attraverso la predisposizione di misure che permettano di incentivare l'accesso del genere sottorappresentato alle cariche elettive", ma indica anche le specifiche misure adottabili, declinandole sulla base dei diversi sistemi elettorali per la scelta della rappresentanza dei consigli regionali.