

LEGGE DI BILANCIO 2022: LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

di CATERINA BIAFORA (30.01.22)

Il Parlamento con la Legge di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e Bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (Legge 30.12.2021 n. 234), entrata in vigore il 01.01.2022, ha autorizzato il Governo a prelevare ed utilizzare risorse pubbliche necessarie anche per l'esecuzione delle politiche di Pari Opportunità al fine di valorizzare il contributo delle donne allo sviluppo economico e alla crescita del nostro Paese.

Oggi sono ancora troppe le disparità di genere che penalizzano la posizione della donna in tutti gli ambiti: sociale, familiare, economico, sociale e politico.

La discriminazione rappresenta una delle violazioni più gravi dei diritti umani che danneggia l'intera società e può comprendere qualsiasi forma.

La violenza di genere si estrinseca, infatti, in ogni atto idoneo a cagionare danni e/o sofferenze che possono essere di natura sessuale, fisica, psicologica, ma anche economica, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà che può avvenire sia nella vita pubblica che in quella privata.

Esistono vari tipi di violenza: quella Fisica, Psicologica, Economica, Assistita, Domestica.

La parità di genere ad oggi appare, quindi, come uno dei primi *focus* mondiali, su cui Stati e organizzazioni internazionali concentrano la loro attenzione per raggiungere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sia in termini di prevenzione, di contrasto degli stereotipi di genere, di educazione, di formazione, di linguaggio, di equa retribuzione, che di accesso alle cariche direttive e alle possibilità professionali.

Nell'Agenda degli obiettivi fissati per il 2030 dal piano di Sviluppo Sostenibile dell'ONU il tema delle pari opportunità occupa la quinta posizione ed assurge un ruolo primario nella Strategia per la Parità di Genere per gli anni 2020-2025 prevista dall'Unione Europea che ha riaffermato di recente in Consiglio la necessità quanto meno di ridurre la differenza tra uomini e donne nel lavoro, nell'educazione e nella protezione sociale, affinché tutti senza distinzione di genere possano conciliare le esigenze del lavoro con quelle della famiglia.

Ciò sarà possibile intensificando l'offerta dei servizi a favore dell'infanzia, rafforzando le modalità di lavoro flessibili come quello a distanza e promuovendo la partecipazione delle donne al processo decisionale e favorendo le donne nei consigli di amministrazione.

L'ineguaglianza rappresenta un *deficit* per la nostra economia; se non vi è parità, infatti, non vi potrà mai essere una società sostenibile, solidale, equa nonché idonea a garantire una coesione sociale.

Proprio per queste ragioni, nel luglio 2021 la Ministra per le Pari Opportunità, ha redatto, per la prima volta nella storia d'Italia, la Strategia Nazionale per la Parità di Genere dalla durata di cinque anni.

Secondo la Ministra, la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2025 è una delle “*linee di impegno dell'Esecutivo*” ed è “*strettamente correlata alle misure previste*” dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ovvero il Piano elaborato dal governo italiano contenente i progetti che l'Italia intende realizzare grazie ai fondi comunitari per rilanciarne l'economia dopo l'emergenza pandemica di *Covid 19* seguendo delle linee guida ben precise raggruppate in sei missioni:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
4. Istruzione e ricerca
5. Coesione e inclusione
6. Salute

In particolare, la Ministra, con riferimento alla parità di genere, ha precisato che, attraverso “*tutte le missioni del Piano vogliamo favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e correggere quelle asimmetrie che fin dall'età scolastica ostacolano le pari opportunità*”; la stessa ha poi sottolineato che la “*messa in opera di una Strategia sulla parità di genere non è, quindi, solo un dovere per l'Italia ma un impegno collettivo per ridurre i gap di genere e favorire così la ripartenza, anche economica, di tutto il Paese*”.

Sul punto si deve osservare che in Italia, sebbene l'art. 37 della Corte Costituzionale sancisca che la donna debba avere “*gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione*”, e il nostro ordinamento garantisca formalmente il diritto alla parità di opportunità e di eguale trattamento nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e di lavoro, nell'orientamento, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera, nelle promozioni e nonostante sia vietata ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta, si registrano, ancora, frequentemente atti, comportamenti o prassi che

pregiudicano le lavoratrici che sovente si sacrificano per farsi carico della gestione della casa, della famiglia, dei figli o dei genitori anziani.

L'occupazione femminile in Italia è ancora molto bassa e soprattutto al Sud ove solo il 33% delle donne lavora.

Sussistono, inoltre, dinamiche di marginalizzazione e discriminazione non solo nelle modalità di svolgimento del lavoro ma anche nell'ambito della scelta delle attività lavorative.

Un altro dei punti più critici del mondo lavorativo femminile è, inoltre, il c.d. *gender payment gap*, ovvero la disparità reddituale a parità di orario di lavoro e di prestazioni.

Tra uomini e donne in Italia il salario non è alla pari ma vi è la differenza, a discapito delle seconde, pari al 23,7 % mentre nel settore pubblico sia pari al 4,4%, mentre nel privato arrivi fino al 17,9%, evidenziando dati che portano ad un livello di disparità della donna lavoratrice italiana superiore a qualsiasi altro paese europeo.

Tali sperequazioni pongono le donne in situazioni di precarietà non solo nel corso della loro attività lavorativa, ma anche dopo il pensionamento; esiste un divario pensionistico di genere del 36.6%.

Le donne lavoratrici, inoltre, tendono a rimandare la maternità molte volte proprio per paura di perdere il lavoro, per la preoccupazione di non avere un reddito sufficiente ma anche per la ridotta offerta di servizi sociali destinati al sostegno delle loro famiglie.

Ciò ha prodotto un sistema di disegualianze che si perpetua nelle società anche nell'uso del tempo libero delle donne che è sensibilmente inferiore per le lavoratrici madri rispetto a quello dei lavoratori padri.

Nelle classiche dell'Europa l'Italia è, infatti, al penultimo posto per occupazione femminile, benessere delle donne e delle loro famiglie per i tassi bassi di natalità.

La crisi economica scaturita dalla pandemia ha penalizzato, ancora una volta le donne; basti pensare che una donna su quattro, secondo un recente studio di *Mckinsey*, valuta, infatti, di cambiare lavoro o lasciarlo del tutto.

La diffusione del *Covid 19* ha imposto alle donne lavoratrici modifiche anche sull'organizzazione del lavoro; secondo le statistiche durante il *lockdown* sono sempre di più le donne che vengono messe a lavorare a distanza.

Come si può agevolmente rinvenire sul sito del Governo Italiano Presidenza del Consiglio dei Ministri alla voce "*PNRR: inclusione e coesione*" la predetta crisi ha "*esacerbato i divari di reddito, di genere e territoriali che caratterizzano l'Italia,*

*dimostrando che una ripresa solida e sostenuta è passibile soltanto a condizione che i benefici della crescita siano condivisi*¹.

Ne consegue, pertanto, che la quinta missione del PNRR *“inclusione e coesione”* è diretta ad evitare che *“dalla crisi in corso emergano nuove diseguaglianze e ad affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia”* per tutelare *“il tessuto sociale”* italiano e *“mantenerlo coeso”*².

L’obiettivo, dunque, della Missione *de qua* è *“facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l’inclusione sociale”*³.

La Ministra per le Pari Opportunità in tema di Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2025 ha osservato, proprio, che *“anche alla luce delle conseguenze della pandemia la discussione sulla parità di genere si è imposta con forza tanto sul piano nazionale quanto nel contesto europeo ed internazionale e l’Italia ha assegnato un ruolo centrale al tema nel quadro della Presidenza del G20”*.

Ecco perché per la realizzazione di tale *mission* in Italia il Governo ha previsto:

- *investimenti in attività di formazione e riqualificazione dei lavoratori anche per favorire l’occupazione giovanile*⁴;
- *misure a sostegno dell’imprenditoria femminile e un sistema di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le aziende ad adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere*⁵;
- *risorse alle infrastrutture sociali funzionali alla realizzazione di politiche a sostegno delle famiglie, dei minori, delle persone con gravi disabilità e degli anziani non autosufficienti*⁶;
- *investimenti infrastrutturali per le zone economiche speciali*⁷;
- *misure per la riqualificazione dei tessuti urbani più vulnerabili (periferie, aree interne del Paese)*⁸;
- *interventi di potenziamento dell’edilizia residenziale pubblica*⁹.

¹www.governo.it

²www.governo.it

³www.governo.it

⁴www.governo.it

⁵www.governo.it

⁶www.governo.it

⁷www.governo.it

⁸www.governo.it

⁹www.governo.it

In questo quadro, la Legge di Bilancio 2022 nella sezione I “*misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici*” ha introdotto nell’art. 1, il comma 139 con cui è stato precisato che il Presidente del Consiglio dei Ministri o l’Autorità politica delegata per le pari opportunità “*anche avvalendosi del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità elabora, con il contributo delle amministrazioni interessate e delle associazioni di donne impegnate nella promozione della parità di genere e nel contrasto alla discriminazione delle donne, e adotta*” un Piano strategico nazionale per la parità di genere “*in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025*”.

A tal proposito si osserva che il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, regolato dall’articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, era stato introdotto presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri “*al fine di promuovere le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità*”.

In base alla nuova Legge di Bilancio quest’ultimo dovrà essere, dunque, utilizzato per il finanziamento del Piano Strategico nazionale che ha “*l’obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonché colmare il divario e conseguire l’equilibrio di genere nel processo decisionale*”.¹⁰

La *leadership* femminile rappresenta, infatti, un valore non sfruttato dalla società italiana; le donne sono sottorappresentate in politica, nelle organizzazioni internazionali, nei ministeri.

La Legge di Bilancio 2022, quindi, per la realizzazione del Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 non solo ha incrementato di 5 milioni di euro il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità a decorrere dal 2022¹¹ ma ha anche istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

1. una Cabina di regia interistituzionale e

¹⁰ Art. 1, comma 140, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

¹¹ Art. 1, comma 148, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

2. un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere¹²

La Cabina di Regia è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dall'Autorità Politica delegata e rappresenta *“il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra i livelli istituzionali, anche territoriali, coinvolti, al fine di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche condivise”*.¹³

L'Osservatorio, invece, è costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle Regioni, dell'Associazione Nazionale dei comuni italiani e dell'Unione delle Province d'Italia.

Fanno parte dell'Osservatorio:

- i rappresentanti delle associazioni impegnate sul tema della parità di genere e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale
- un rappresentante della Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia,
- uno dell'Istituto nazionale di statistica
- uno dell'Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali del Consiglio nazionale delle ricerche
- uno del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato
- uno della Conferenza dei rettori delle Università italiane¹⁴

Ai componenti dell'Osservatorio competono *“le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano di cui in oggetto, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti”*¹⁵

¹² Art. 1, comma 141, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

¹³ Art. 1, comma 144, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

¹⁴ Art. 1, comma 142, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

¹⁵ Art. 1, comma 143, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

La composizione, il funzionamento e i compiti dell'Osservatorio saranno disciplinati con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o dall'Autorità politica delegata.¹⁶

L'Osservatorio per la realizzazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che *“accompagna e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità”* si avvale, inoltre, di un tavolo permanente sulla certificazione di genere alle imprese¹⁷

La Legge di Bilancio ha rafforzato, peraltro, anche la portata delle modifiche introdotte nel nostro ordinamento con la recente Legge 5 novembre 2021, n. 162 che ha inserito numerose modifiche al Codice delle Pari Opportunità, entrata in vigore il 3 dicembre 2021, e che ha introdotto con l'art. 46 *bis* al Codice di cui in oggetto la certificazione di pari opportunità e del relativo sistema premiale a favore delle aziende in possesso della certificazione a partire dal 1 gennaio 2022.

Occorre ricordare, infatti, che il Disegno di Legge sulla Parità Salariale ha previsto dopo anni finalmente l'applicazione della Certificazione, introdotta già dal Codice della Pari Opportunità, ma mai concretamente attuata.

Le aziende con più di 50 dipendenti sono tra l'altro obbligate dal 1° gennaio 2022 a presentare questo documento e laddove non lo facciano, andranno incontro a sanzioni.

Secondo quanto previsto dal PNNR la certificazione della parità di genere dovrebbe *“accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne e rafforzare la trasparenza salariale”*.

Per raggiungere tali obiettivi, vengono previsti degli incentivi: le imprese che presentano la certificazione ricevono un premio, ovvero uno sgravio contributivo dell'1% dei complessivi contributi previdenziali a carico.

¹⁶ Art. 1, comma 147, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

¹⁷ Art. 1, comma 142, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

Il limite fissato viene fissato 50 mila euro l'anno e il documento deve essere compilato accuratamente e presentato ogni due anni, pena sanzioni fino a 5.000 euro.

L'art. 1, comma 276, della Legge di Bilancio dell'anno scorso ha istituito un apposito Fondo per il sostegno della parità salariale di genere presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che deve prevedere -in base al comma 138 dell'art. 1 della nuova Legge di Bilancio- una dotazione di *2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023*.

Tale Fondo non deve essere destinato, come in passato, solo alla copertura finanziaria, nei limiti della predetta dotazione, di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

In base al comma 138 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2022, inoltre, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere deve essere rivolto anche *“al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tar uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro”*.

Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono stabilite le modalità di attuazione di quest'ultimo comma, nonché i parametri minimi per il conseguimento della certificazione di parità di genere, *“con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica dei requisiti necessari al loro mantenimento”*¹⁸.

Presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la nuova Legge di Bilancio è stato inserito, altresì, un sistema informativo *“con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati*

¹⁸ Art. 1, comma 147, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere, nonché di albo degli enti accreditati”¹⁹.

La Legge di Bilancio 2022 per favorire l’ottenimento della certificazione della parità di genere ha istituito, peraltro, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un ulteriore Fondo denominato “*Fondo per le attività di formazione propedeutiche all’ottenimento della certificazione di parità di genere*” con una dotazione di 3 milioni di euro per l’anno 2022²⁰.

Le misure formative che consentono l’accesso a quest’ultimo Fondo e le modalità di erogazione dello stesso nel rispetto del predetto limite di spesa sono determinate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro delegato per le Pari Opportunità e la Famiglia²¹.

Per combattere e prevenire le ulteriori discriminazioni e violenze di genere e domestica la Legge di Bilancio del 2022 ha sostituito i commi 1, 2, 3 e 4, abrogato il comma 5 e introdotto il comma 2 *bis* dell’art. 5 del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 “*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere*”.

Secondo la Convenzione di *Istanbul* la violenza domestica “*designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all’interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partners, indipendentemente dal fatto che l’autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima*”.

Una forma particolare di violenza domestica diffusa nell’ambiente femminile è la violenza economica, che si configura ad esempio quando il *partner* controlli l’uso del denaro, impedisca alla propria compagna e/o consorte di lavorare esternamente, o di investire o gestire o di avere autonomamente un proprio patrimonio.

La Convenzione in oggetto statuisce, inoltre, che “*la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere comprende: la violenza nelle relazioni strette,*

¹⁹Art. 1, comma 146, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²⁰Art. 1, comma 660, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²¹Art. 1, comma 660, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

la violenza sessuale, la tratta di esseri umani, la schiavitù, i matrimoni forzati, la mutilazione genitale femminile e i cosiddetti “reati d’onore”.

In considerazione di ciò la Legge di Bilancio 2022 ha ritenuto innanzitutto sostituire il comma 1 dell’articolo dell’art. 5 del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 “*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere*” con altro comma, in base al quale il Presidente del Consiglio dei Ministri o L’Autorità politica delegata per le Pari Opportunità, utilizzando anche il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità sovra richiamato, elabora con il contributo delle amministrazioni interessate, delle associazioni di donne impegnate nella lotta contro la violenza e dei centri antiviolenza, un piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica²²

Detto piano è adottato “*previa acquisizione del parere in sede di Conferenza Unificata*” con cadenza triennale “*in sinergia con gli obiettivi della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l’11 maggio 2021*” e ratificata con la Legge 77/2013²³.

Per il finanziamento del Piano strategico nazionale contro la violenza -che ha l’obiettivo di garantire azioni omogenee sul territorio nazionale- il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dall’anno 2022²⁴.

Tali risorse sono destinate dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dall’Autorità politica delegata per le pari opportunità generalmente “*alle azioni a titolarità nazionale e regionale previste dal piano*”²⁵.

La Legge di Bilancio 2022 -sostituendo il precedente comma 2 dell’art. 5 del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 “*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere*”- ha statuito, inoltre, che il Piano in parola è stato introdotto per:

- “*prevenire il fenomeno della violenza contro le donne attraverso l’informazione e la sensibilizzazione della collettività, rafforzando la consapevolezza degli uomini e dei ragazzi nel processo di eliminazione*

²²Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²³Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²⁴Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²⁵Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

*della violenza contro le donne e nella soluzione dei conflitti nei rapporti interpersonali”*²⁶;

- *“sensibilizzare gli operatori dei settori dei media per la realizzazione di una comunicazione e informazione, anche commerciale, rispettosa della rappresentazione di genere e, in particolare della figura femminile, anche attraverso l'adozione di codici di autoregolamentazione da parte degli operatori medesimi”*²⁷;
- *“promuovere un'adeguata formazione del personale della scuola alla relazione e contro la violenza e la discriminazione di genere e promuovere, nell'ambito delle indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione, delle indicazioni nazionali per i licei e delle linee guida per gli istituti tecnici e professionali, nella programmazione didattica curricolare ed extracurricolare delle scuole di ogni ordine e grado, la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione degli studenti al fine di prevenire la violenza nei confronti delle donne e la discriminazione di genere, anche attraverso un'adeguata valorizzazione della tematica nei libri di testo”*²⁸;
- *“potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza”*²⁹;
- *“garantire la formazione di tutte le professionalità che entrano in contatto con fatti di violenza di genere o con atti persecutori”*³⁰;
- *“accrescere la protezione delle vittime attraverso il rafforzamento della collaborazione tra tutte le istituzioni coinvolte”*³¹;
- *“prevedere specifiche azioni positive che tengano anche conto delle competenze delle amministrazioni impegnate nella prevenzione nel contrasto e nel sostegno delle vittime di violenza di genere e di atti*

²⁶Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²⁷Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²⁸Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

²⁹Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³⁰Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³¹Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

*persecutori e delle esperienze delle associazioni che svolgono assistenza nel settore*³²;

- *“prevedere una raccolta strutturata e periodicamente aggiornata, con cadenza almeno annuale, dei dati del fenomeno, ivi compreso il censimento dei centri antiviolenza, anche attraverso il coordinamento delle banche di dati già esistenti”*³³;
- *“definire un sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo, che si basi anche sulle diverse esperienze e sulle buone pratiche già realizzate nelle reti locali e sul territorio”*³⁴.

Per la realizzazione di quest’ultima finalità sono istituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

1. una Cabina di regia interistituzionale e
2. un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica

La composizione, il funzionamento e i compiti dell’Osservatorio, come per quello nazionale per l’integrazione delle politiche per la parità di genere già in precedenza illustrato, saranno disciplinati con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o dall’Autorità politica delegata³⁵.

Un’altra importante finalità riconosciuta dalla Legge di Bilancio 2022 al Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica è quella di *“promuovere lo sviluppo e l’attivazione, in tutto il territorio nazionale, di azioni, basate su metodologie consolidate e coerenti con linee guida appositamente predisposte, di recupero e di accompagnamento dei soggetti responsabili di atti di violenza nelle relazioni affettive, al fine di favorirne il recupero e di limitare i casi di recidiva”*³⁶.

Allo scopo di garantire la tutela delle vittime e la prevenzione della violenza domestica e di genere e *“specificamente per contrastare il fenomeno favorendo il recupero degli uomini autori di violenza”* il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di altri 2 milioni di euro per l’anno 2022 per l’istituzione, il potenziamento e il funzionamento dei centri di riabilitazione per

³²Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³³Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³⁴Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³⁵Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³⁶Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

uomini maltrattanti e per le attività di monitoraggio e di raccolta dati sulle iniziative adottate dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano³⁷.

I centri per il recupero degli uomini autori di violenza domestica e di genere operano *“in maniera integrata”* con la rete di servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali tenendo conto delle *“necessità fondamentali per la protezione delle persone che subiscono violenza, anche quando svolgano funzioni di servizi specialistici”*³⁸.

Questi centri possono essere costituiti da:

- enti locali, in forma singola o associata³⁹;
- associazioni il cui scopo sociale *“preveda il recupero degli uomini autori di violenza domestica e di genere, che abbiano al loro interno competenze specifiche in materia di violenza di genere e recupero degli uomini autori di violenza, con personale specificatamente formato”*⁴⁰;
- dai predetti soggetti *“di concerto o di intesa tra loro o in forma associata”*⁴¹.

Per garantire il trattamento psicologico per i condannati per reati sessuali, per maltrattamenti contro familiari o conviventi e per atti persecutori di cui all’art. 17 della legge 19 luglio 2019 n. 69 che ha introdotto modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere la Legge di Bilancio 2022 ha autorizzato la spesa di altri 2 milioni di euro per l’anno 2022 per finanziare interventi relativi a percorsi psicologici per il reinserimento nella società dei predetti condannati⁴².

L’ultima Legge di Bilancio ha aumentato il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di altri 5 milioni di euro per l’anno 2022 anche per la realizzazione delle azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio le cui finalità sono regolate dall’art. 5 *bis* del decreto legge 14 agosto 2013 n. 119 contenente disposizioni urgenti in materia di sicurezza e di contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province⁴³.

³⁷Art. 1, comma 661, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³⁸Art. 1, comma 664, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

³⁹Art. 1, comma 663, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴⁰Art. 1, comma 663, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴¹Art. 1, comma 663, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴²Art. 1, comma 667, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴³Art. 1, comma 668, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

Il Fondo in oggetto è stato oggetto, inoltre, di un altro incremento di 5 milioni di euro per l'anno 2022 per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 26 *bis* del decreto legge 14 agosto 2020 n. 104 ovvero per il potenziamento dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza *“in considerazione dell'estensione del fenomeno della violenza di genere anche in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, al fine di assicurare la tutela della violenza di genere e la prevenzione della stessa”*⁴⁴.

Un ulteriore incremento di 5 milioni di euro del predetto Fondo è stato previsto per favorire *“attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizioni di povertà”*⁴⁵.

La Legge di Bilancio ha, inoltre, inserito un Fondo permanente per il contrasto e la prevenzione del fenomeno del *cyberbullismo* presso il Ministero dell'Istruzione con una dotazione di 2 milioni di euro per l'anno 2022⁴⁶, finalizzato a realizzare *“azioni a carattere preventivo”* e strategie *“di attenzione, tutela ed educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado”*⁴⁷, al quale possono accedere, in particolare, le associazioni sportive dilettantistiche, le associazioni facenti parte del Forum nazionale delle associazioni dei genitori della scuola (FONAGS), nonché le associazioni la cui finalità precipua sia *“la tutela dei minori”*⁴⁸

Tutte le politiche di pari opportunità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 sono, quindi, molto positive perché incoraggiano e rafforzano, la nostra società intensificando le azioni positive volte a rivendicare un ruolo paritario della donna nella famiglia, nel lavoro, nella rete amicale, nelle scuole e nella società.

L'incremento della presenza femminile nel panorama lavorativo, politico e sociale determina, infatti, un valore aggiunto per l'Italia, che diventerebbe inevitabilmente più produttiva attraverso l'incremento dei risultati economici, finanziari e sociali con conseguente maggiore benessere economico per tutti.

L'ineguaglianza ha rappresentato, infatti, inevitabilmente un *deficit* per la nostra economia perché sino a quando non vi sarà piena non vi potrà mai essere una

⁴⁴Art. 1, comma 669, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴⁵Art. 1, comma 670, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴⁶Art. 1, comma 672, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴⁷Art. 1, comma 671, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

⁴⁸Art. 1, comma 673, Sezione II, Legge di Bilancio 2022

società sostenibile, solidale, equa e, dunque, idonea a garantire una coesione sociale.

Le norme elaborate nella Legge di Bilancio 2022 essendo perfettamente idonee a consentire quell'indipendenza economica e soprattutto culturale, invocata dalla scrittrice e attivista britannica Virginia *Woolf* nel suo libro *“Una stanza tutta per sé”*, pubblicato nel 1929, per cambiare il ruolo delle donne nella società e favorire l'emancipazione femminile, ci fanno ben sperare per il futuro del nostro Paese.

Anche la previsione di strumenti e maggiori risorse destinate nella Legge di Bilancio per favorire la risocializzazione ed il recupero dei maltrattanti contribuiscono ad intensificare la cultura della parità di genere.

L'elaborazione sinergica, infatti, di una cultura adeguata dell'uguaglianza - che potrebbe ben realizzarsi con la tempestiva ed efficiente attuazione delle predette politiche introdotte dall'ultima Legge di Bilancio ed in particolare con quel *“sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo, che si basi anche sulle diverse esperienze e sulle buone pratiche già realizzate nelle reti locali e sul territorio”*⁴⁹- potrà concretamente promuovere il valore del rispetto e della educazione alla parità per una società italiana più eguale ed inclusiva sin dai primi anni di età e soprattutto nelle scuole perché gli effetti della violenza di genere si ripercuotono sulla ricchezza dell'intera comunità.

Mi piace ricordare, infine, quanto, asserito dalla famosa scultrice ucraina *Louise Nevelson* nei primi anni del Novecento: *“quanto più libere saranno le donne, tanto più lo saranno gli uomini. Perché chi rende schiavo è a sua volta schiavo”* e sperare che in Italia le donne, attraverso le disposizioni introdotte di recente nel nostro ordinamento giuridico, possano essere finalmente libere, almeno quanto gli uomini!

⁴⁹Art. 1, comma 149, Sezione II, Legge di Bilancio 2022