



Anno 2023/2024

*« Siamo tutti connessi; ciò che ha un impatto su uno di noi alla fine avrà un impatto su tutti noi in vari modi. Questi erano i valori con cui sono cresciuta [...] Quindi sapevo che dovevamo trovare un modo inclusivo per affrontare la parità di genere [...]*

*Finché il perseguimento dell'uguaglianza resta una lotta tra donne e uomini, nessuno vince. »*

***Discorso di Elizabeth Nyamayaro, fondatrice di HeForShe intervistata da Sarah Karmali per Bazaar's.***

Il Bilancio di Genere, approvato con delibera di Consiglio comunale del 17/2024 del 25/07/2024, è stato realizzato grazie ai contributi di: **Danilo Giovannoli** (Sindaco del Comune di Labico) **Beatrice Bucci** e **Susanna Racalbutto** (Servizio Civile Universale), **Mariagrazia Toppi** (Responsabile Area III del Comune di Labico), **Sara Canali** (dipendente La Fenice), **Giulia Lorenzon** (Assessora alle Politiche sociali, giovanili, di genere, pubblica istruzione del Comune di Labico), **Fernanda "Argia" Simone** (Aps SocialMenteDonna).

## INDICE

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Il contesto di riferimento: una rassegna di dati a livello nazionale e internazionale....</b>	<b>3</b>
<b>3. Il bilancio di genere.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Le pari opportunità.....</b>	<b>13</b>
<b>5. La composizione di genere negli organi del comune di Labico.....</b>	<b>15</b>
<b>6. La metodologia.....</b>	<b>15</b>
<b>7. Analisi del contesto territoriale.....</b>	<b>18</b>
▪ Popolazione residente.....	19
▪ Grado di istruzione.....	24
▪ Condizione professionale.....	26
▪ Spostamenti per lavoro e studio.....	29
▪ Senza tetto e senza fissa dimora.....	30
<b>8. Quadro territoriale dei bisogni.....</b>	<b>31</b>
▪ Anziani.....	32
▪ Contrasto alla povertà.....	33
▪ Dipendenze.....	34
▪ Disabilità e salute mentale.....	34
▪ Donne e politiche di genere.....	35
▪ Immigrazione.....	39
▪ Minori e famiglia.....	40
<b>9. Attività realizzate.....</b>	<b>41</b>
▪ Attività realizzate nel 2023.....	41
▪ Analisi dei servizi erogati.....	44
▪ Attività in corso nel 2024.....	45
▪ Azioni future.....	47
<b>10. Conclusioni.....</b>	<b>49</b>
<b>Appendice normativa.....</b>	<b>51</b>

## 1. Introduzione

La questione di genere sembra essere diventata parte integrante del dibattito pubblico attuale, con richiami costanti sotto il punto di vista politico, economico, culturale e sociale, tanto da porsi come obiettivo di numerosi programmi che, in un'ottica di prevenzione ed intervento, si propongono di modificare gli elementi che, ancora oggi, determinano discrepanze e sbilanciamenti evidenti tra i due generi, soprattutto se si considerano determinati ambiti della vita sociale come, ad esempio, il lavoro. Ciò può essere spiegato alla luce di un retaggio culturale che è stato, ed è ancora oggi, oggetto di numerosi studi circa il genere come componente del concetto stesso di società, essendo esso in grado di determinare ruoli e connesse aspettative su ciò che si ritiene caratterizzi e spetti all'uomo e alla donna in quanto individui all'interno della famiglia, della vita pubblica e sociale. Ritroviamo parte di questa concezione culturale e sociologica all'interno dello stesso termine genere, una parola mutata dal termine inglese Gender, utilizzata per la prima volta dall'antropologa Gayle Rubin<sup>1</sup>, proprio per fare riferimento a quell'insieme di processi culturali e sociali che trasformano ciò che possiamo definire come corpi sessuati in un insieme di divisioni basate su ruoli e conseguenti compiti che si ritiene siano più facilmente adattabili all'uno o all'altro genere, sulla scorta di quelle caratteristiche biologiche che per lungo tempo si ritenevano essenziali per la costruzione di aspettative circa le capacità riferibili all'uomo e alla donna in quanto esseri distinti. Come si evince da queste descrizioni, però, tale retaggio culturale ha minato per lungo tempo il raggiungimento di una vera e propria parità di genere, ovvero la strutturazione di rapporti egualitari tra uomini e donne non considerati sulla base dell'appartenenza di genere, quanto piuttosto sulla base del loro essere in qualità di cittadini ed individui parte della stessa società. Ciò ha inevitabilmente dato origine ad un gap culturale e sociale le cui barriere sembrano ancora non essere state completamente superate, necessitando di interventi chiari, tempestivi e diretti alla riduzione di tale divario tanto sociale che culturale, tenendo presente l'ottica di progresso che si intende perseguire. E' proprio in tale contesto di cambiamento che si collocano i numerosi studi condotti annualmente sulla parità di genere, ovvero in un contesto di impegno stabile e coerente con il quale

---

<sup>1</sup> Gayle Rubin è un'antropologa sessuale, il suo libro intitolato "The traffic in Woman: notes on the political economy of sex", ha dato origine ad un filone dell'antropologia di genere negli Stati Uniti, proponendo un'ambiziosa economia politica del sesso che parte dalla lettura di Lévi-Stauss, Marx, Engel, Freud e Lacan. Nel saggio la Rubin tentò di comprendere i meccanismi storici attraverso i quali si producono i ruoli di genere e come ai soggetti di sesso femminile venga sempre assegnato un ruolo secondario nelle relazioni umane.

si intende mettere in luce tutte quelle disparità esistenti tra i generi che per lungo tempo sono state volutamente celate, in favore di un ordine sociale che si riteneva necessario mantenere a scapito degli stessi individui, coinvolti in discriminazioni e divisioni ancorati a radici culturali che, ancora oggi, si fatica ad abbandonare. In tal senso, sembra che la statistica possa fornirci un importante aiuto nella strutturazione di un contesto che ci aiuti a comprendere tali dinamiche di genere, contesto che, come si vedrà verrà delineato nei paragrafi seguenti.

## **2. Il contesto di riferimento: una rassegna di dati a livello nazionale e internazionale**

Nel corso del tempo, diversi sono gli studi statistici condotti sul problema della parità di genere, proprio in quell'ottica di intervento a cui si faceva riferimento in precedenza e, in questo ambito, si colloca a pieno titolo l'analisi annuale condotta dal World Economic forum<sup>2</sup> che prende il nome di Global Gender Gap Report<sup>3</sup> al quale si è fatto riferimento anche nel precedente bilancio (Cfr. Bilancio di genere 2022). Tale report, infatti, riveste un'importanza fondamentale nell'ambito del processo di costruzione della parità di genere, in quanto ci pone di fronte a dati riguardanti la questione raccolti attraverso la costruzione dell'indice che prende, appunto, il nome di Global Gender Gap, un indice nato nel 2006 che misura, con cadenza annuale, l'evoluzione del processo soprariportato osservandone l'andamento a livello mondiale, attraverso la scomposizione del suddetto indice in 14 indicatori raggruppabili in 4 macro-dimensioni che possiamo riassumere come segue:

- Partecipazione economica e opportunità;
- Livello di istruzione;
- Salute e sopravvivenza;

---

<sup>2</sup> E' una fondazione senza fini di lucro con sede a Cologny, vicino a Ginevra, in Svizzera, nata nel 1971 per iniziativa dell'economista ed accademico Klaus Schwab. La fondazione organizza ogni inverno, presso la cittadina sciistica di Davos in Svizzera, un incontro tra esponenti di primo piano della politica e dell'economia internazionale con intellettuali e giornalisti selezionati, per discutere delle questioni più urgenti che il mondo si trova ad affrontare, anche in materia di salute e di ambiente.

<sup>3</sup> Introdotto dal Forum economico mondiale nel 2006, fornisce un quadro che mostra l'ampiezza e la portata della divario di genere in tutto il mondo. Per ogni nazione l'indice fissa uno standard del divario di genere basandosi su criteri economici, politici, educazione e salute, e fornisce una classifica dei paesi, permettendo un confronto efficace sia tra regioni che gruppi di reddito nel tempo. Le classifiche sono state realizzate per creare maggiore consapevolezza a livello mondiale. La metodologia e l'analisi quantitativa sono destinate a servire come base per la progettazione di misure efficaci per la riduzione delle disparità di genere. Link: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

- Empowerment politico.

Tali dimensioni, pertanto, si pongono l'obiettivo di misurare<sup>4</sup> la percentuale colmata in riferimento al divario di genere esistente, tenendo conto di tutti gli elementi della vita dell'individuo che emergono chiaramente già dalla strutturazione delle precedenti dimensioni, che spaziano dall'ambito economico, a quello sociale, culturale, politico e individuale. Sulla base di ciò è possibile effettuare una panoramica annuale delle differenze esistenti, nei medesimi ambiti di vita, tra i due generi, evidenziando i lati più disfunzionali dell'ordine sociale che si è venuto a costituire. Quindi, cercando di effettuare anche una sorta di confronto con l'anno precedente, analizzando i dati riferibili all'anno 2023 resi pubblici in 20 giugno scorso, si osserva un ritorno ai livelli pre-pandemia con un evidente rallentamento dei progressi raggiunti nel corso dell'anno a seguito di numerose crisi convergenti che si sono manifestate sulla scena politica ed economica mondiale. Nello specifico, infatti, sembra vi sia una diminuzione della parità per ciò che concerne le dimensioni di partecipazione economica e opportunità, mentre si registrano lievi miglioramenti nella dimensione dell'empowerment politico. Analizzando più nel dettaglio le quattro dimensioni, come evidenzia il Rapporto, appare evidente, però, come la strada da percorrere sia lunga e in salita. Infatti, il WEF sottolinea come, in relazione a tali ritmi di progresso, il raggiungimento della parità sia possibile, secondo una stima, nell'anno 2154, ovvero in ben 131 anni, a causa di un indice che, a livello mondiale, si attesta intorno al 68,4%<sup>5</sup>. Proprio per questo la parità di genere nel mercato del lavoro rimane una sfida importante: non solo la partecipazione delle donne è diminuita negli ultimi anni a livello globale, ma altri indicatori mostrano disparità sostanziali tra donne e uomini. Tra l'edizione 2022 e 2023, la parità nel tasso di partecipazione alla forza lavoro<sup>6</sup> è passata dal 63% al 64%, eppure, la parità in questa dimensione è ancora al di sotto del picco del 2009, quando ha raggiunto il 69%. Inoltre, le donne continuano ad affrontare tassi di disoccupazione più elevati rispetto agli uomini,

---

<sup>4</sup> Attraverso specifici indicatori e punteggi attribuiti su una scala da 0 a 100.

<sup>5</sup> Tale dato può essere facilmente spiegato osservando i punteggi percentuali raccolti in ben 146 paesi del mondo e che possiamo riassumere brevemente citando alcune statistiche. Sembra, infatti, che anche se i primi nove Paesi (Islanda, Norvegia, Finlandia, Nuova Zelanda, Svezia, Germania, Nicaragua, Namibia e Lituania) hanno colmato almeno l'80% dei divari, nessuno raggiunge la piena parità di genere. Per il 14° anno consecutivo, l'Islanda (91,2%) occupa la prima posizione ed è l'unica nazione ad aver colmato più del 90% dei divari. Nonostante ciò, si evidenzia come sia la prima volta che un Paese dell'America Latina (Nicaragua, 81,1%) e uno dell'Africa subsahariana (Namibia, 80,2%) entrano nella top 10, occupando rispettivamente la settima e l'ottava posizione. Inoltre, rispetto alla scorsa edizione l'Europa supera il Nord America con la più alta parità di genere di tutte le regioni (76,3% contro il 75%), e un terzo dei Paesi europei è tra i primi 20 in classifica, e più della metà di essi ha colmato almeno il 75% dei divari.

<sup>6</sup> Pari alla somma delle persone occupate più le persone in cerca di occupazione.

4,5% a fronte del 4,3%, e anche quando ottengono un lavoro, spesso devono confrontarsi con condizioni lavorative scadenti. Basti pensare che dal 2020 su cinque posti di lavoro creati per le donne, quattro rientrano nel mondo dell'economia informale. Non va meglio se guardiamo alla leadership aziendale, dove, nel campione LinkedIn<sup>7</sup> analizzato (che copre 163 Paesi), le donne in posizioni dirigenziali sono il 32,2%, circa dieci punti percentuali in meno rispetto al totale della forza lavoro femminile (41,9%). Ciò può essere spiegato, secondo l'analisi del WEF anche alla luce delle disparità esistenti nel campo dell'istruzione, dove donne e uomini non hanno pari opportunità di accesso alle piattaforme di apprendimento online. Anche nel campo della leadership politica i divari di genere persistono. Infatti, nonostante ci sia stato un aumento del numero di donne che ricoprono incarichi decisionali politici in tutto il mondo, il raggiungimento della parità di genere rimane un obiettivo lontano<sup>8</sup>. In un contesto simile, non va meglio all'Italia, che scivola dal 63° al 79° posto dell'edizione 2023, soprattutto a causa del peggioramento registrato in tema di partecipazione e rappresentanza politica delle donne. Non si può dire, insomma, che il nostro Paese stia facendo passi avanti sulla parità di genere, come evidenzia anche la terza edizione del rapporto "Mai più invisibili"<sup>9</sup> di WeWorld<sup>10</sup> pubblicato a maggio 2023, il quale ci pone davanti alle questioni di genere in un'ottica macro, andando a comprendere in tali dinamiche non solo la donna, ma anche bambini e adolescenti che risultano essere coinvolti appieno in tali disparità, subendone spesso le conseguenze. Come ci mostra tale rapporto, infatti, quasi un minore su tre e quattro donne su dieci, vivono in territori caratterizzati da forme di esclusione grave e molto grave. Possiamo spiegare ciò

---

<sup>7</sup> LinkedIn è un servizio web di rete sociale, gratuito, impiegato principalmente nello sviluppo di contatti professionali e nella diffusione di contenuti specifici relativi al mercato del lavoro.

<sup>8</sup> Al 31 dicembre 2022, il 27,9% della popolazione mondiale vive in Paesi con un capo di Stato donna. Nel 2013, nei 76 Paesi con dati a disposizione, solo il 18,7% dei membri del parlamento erano donne. Percentuale che nel 2022, è salita al 22,9%.

<sup>9</sup> L'Indice biennale *Mai più invisibili* sulla condizione di donne, bambini e adolescenti in Italia, viene pubblicato per la prima volta nel 2020, ed è nato dall'esigenza di valutare in quali ambiti vi sono forme di inclusione/esclusione a livello regionale. Attraverso tale indice l'Italia viene monitorata nella sua capacità di garantire e promuovere i diritti di queste categorie sociali attraverso una serie di 30 Indicatori, raggruppati in 15 Dimensioni, a loro volta divise in 3 Sottoidici.

Link: <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/mai-piu-invisibili-2023>

<sup>10</sup> È un'organizzazione no profit italiana indipendente attiva in 27 Paesi compresa l'Italia. I suoi progetti portano al centro chiunque sia ai margini geografici e sociali, promuovendone lo sviluppo umano ed economico, perché possa diventare protagonista del proprio cambiamento.

alla luce delle analisi condotte per le quali sono stati individuati 30 indicatori afferenti a quattro aree di azione individuabili nelle seguenti:

- Salute;
- Educazione;
- Economia
- Società.

Gli indicatori sono stati poi raggruppati in 15 dimensioni suddivise in tre sottoindici<sup>11</sup> riferibili alle unità di analisi prescelte, ovvero:

- Contesto;
- Bambini/e;
- Donne.

Quindi, analizzando i dati, è emerso come nella classifica 2023 nelle prime cinque posizioni si collocano, rispettivamente, la Provincia Autonoma di Trento, la Valle d'Aosta, la Provincia Autonoma di Bolzano, il Friuli-Venezia Giulia e l'Emilia-Romagna, mentre nelle ultime 5 posizioni troviamo Calabria, Sicilia, Campania, Puglia e Basilicata. Più in generale quello che emerge è un'Italia a doppia velocità, con aspetti migliorati ma ancora tanti fattori da potenziare per garantire i diritti e il pieno sviluppo delle categorie più vulnerabili. Ciò viene dimostrato anche dal mancato accenno di diminuzione per quanto concerne il fenomeno dei femminicidi, unitamente al deterioramento della condizione femminile riguardo la dimensione di partecipazione politica, mentre sembra promettente il miglioramento a proposito della conciliazione vita-lavoro e opportunità economiche. Ovviamente, nonostante i dati facciano ben sperare, non possiamo escludere quelli che sono gli elementi caratterizzanti delle ultime due dimensioni sopracitate, effettuando un'analisi approfondita dei dati diffusi dalla relazione annuale di Bankitalia, la quale ci dimostra come l'aumento della partecipazione economica delle donne e il raggiungimento della parità di genere nella leadership, sia nelle imprese che nel governo, sono due leve chiave per affrontare i più ampi divari di genere nelle famiglie, nelle società e nelle economie. I congedi parentali e di paternità, la rimodulazione del calendario scolastico, la certificazione della parità di genere e il potenziamento

---

<sup>11</sup> L'indice generale è il risultato dell'aggregazione dei tre sottoindici, con valori espressi su una scala da 0 a 100, dove fino a 44.9 si ha un livello di esclusione molto grave, mentre oltre 85 si ha un livello di inclusione molto buono.

dell'educazione civica sono solo alcuni esempi di proposte concrete a disposizione dei leader politici utili ad accelerare il progresso verso la parità di genere. Servirà, servirebbe, un'azione collettiva, coordinata e coraggiosa. Ed è proprio affrontando il tema della leadership che possiamo citare il report<sup>12</sup> recentemente pubblicato da Openpolis<sup>13</sup>, all'interno del quale si, sottolinea come negli ultimi anni si sia ridotto il numero di donne in posizioni apicali nella pubblica amministrazione. In particolare, Openpolis analizza la quota di donne che ricopre incarichi apicali presso i ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri (capi dipartimento, direttori generali e segretari generali) e, guardando ai numeri, si evince come ad oggi le donne in carica in queste posizioni apicali sono 37 su un totale di 122, pari al 30,3% nel 2023 contro il 41,4% del 2019. La presenza femminile nelle posizioni di vertice si è ridotta in 9 strutture (su un totale di 15) fra ministeri e presidenza del consiglio e in quasi tutti i ministeri in cui è rimasta stabile o è cresciuta, la presenza femminile resta comunque molto limitata. In sintesi, come sostiene Openpolis: *“meno di un terzo delle posizioni più importanti della pubblica amministrazione è occupato da una donna”*, quindi sotto il 40% che *“è generalmente considerata la quota entro la quale è garantito almeno in parte l'equilibrio di genere”*. a pubblica amministrazione è in maggioranza formata da donne, che rappresentano il 58,8% del totale dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani. Se si guarda, però, alle posizioni apicali, la situazione cambia sensibilmente: solo il 33,8% è donna, appena una su tre. Tra i settori della PA in cui le donne sono più presenti, stacca tutti di gran lunga quello dell'Istruzione-Ricerca. Qui ne sono impiegate 975mila, più di metà del totale di 1,9 milioni di donne presenti in tutta la PA. Il resto è suddiviso principalmente tra Sanità (454mila), Funzioni locali (275mila) e Funzioni centrali dello Stato (116mila). Ma tornando agli apicali, anche nel settore Istruzione-Ricerca emergono percentuali ancora basse: le donne ricoprono solo il 18,4% delle posizioni ai vertici delle università, il 18,7% di quelle degli enti pubblici di ricerca. Le donne in ruoli apicali sono al di sotto del 20% anche nelle Ambasciate (14,4%), negli enti pubblici economici (18,5%) e organi costituzionali o a rilevanza costituzionale (18,9%). La maggiore presenza si rileva invece nei ministeri senza portafoglio (45,5%), organi legislativi internazionali o europei (44,7%), a dimostrazione dell'esistenza di quel soffitto di

---

<sup>12</sup> Link: <https://www.openpolis.it/la-parita-di-genere-al-vertice-dei-ministeri-si-e-ridotta/>

<sup>13</sup> È una fondazione indipendente e senza scopo di lucro che promuove progetti per l'accesso alle informazioni pubbliche, la trasparenza e la partecipazione democratica. Svolge attività di giornalismo basato sui dati (data journalism), porta avanti campagne di attivismo civico, fa divulgazione critica sul tema dei dati e sviluppa applicazioni web basate su dati aperti.



cristallo<sup>14</sup> che seppur invisibile sembra essere quanto più evidente che mai, impedendo ancora oggi l'accesso delle donne a cariche e ruoli che si ritiene siano più confacenti ad un uomo. E ancora, guardando più in generale al mercato del lavoro italiano, il divario di genere è ancora molto alto. Il tasso di occupazione femminile in Italia<sup>15</sup> è del 51,1% (ben 18 punti percentuali in meno rispetto a quello degli uomini) e le retribuzioni orarie sono più basse in media dell'11% come evidenzia la Banca d'Italia nel rapporto Women, labour markets and economic growth<sup>16</sup> presentato il 22 giugno 2023. Tale report, inoltre, ci mostra come le donne che lavorano ricorrono al part time molto più degli uomini (31,7% contro 7,7%), elemento che non sembrerebbe frutto di una scelta dato che una lavoratrice su due sarebbe disponibile a lavorare a tempo pieno. Tali disparità, pertanto, sembrano nascere da diversi elementi, primo fra tutti le scelte scolastiche, dato che le donne scelgono, in misura maggiore rispetto agli uomini, indirizzi di studio correlati a minori possibilità di impiego e minori retribuzioni. Ciò ci veniva spiegato, come precedentemente riportato anche dal WEF, il quale ha messo in luce come a livello mondiale, vi sia una bassa presenza di lavoratrici nelle professioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (sono solo il 29,2% di tutti i lavoratori

---

<sup>14</sup> La nota espressione "soffitto di cristallo", "tetto di vetro" o "glass ceiling" viene utilizzata per indicare la segregazione verticale che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di vertice e responsabilità in ambito professionale, si riferisce dunque a tutte quelle barriere invisibili che impediscono o complicano la crescita in ambito professionale delle lavoratrici. Introdurre tale metafora fu la scrittrice francese femminista George Sand, pseudonimo maschile di Amantine Aurèle Lucile Dupin, che utilizzò l'espressione "*une voûte de cristal impénétrable*" in Gabriel per descrivere il sogno dell'eroina di librarsi con le ali, interpretata come l'ambizione di una sorta di "donna-Icaro" che tenta di elevarsi al di sopra del suo ruolo accettato. L'espressione fu ufficialmente conosciuta nel 1978 da Marilyn Loden in un'intervista e poi usata nel marzo 1984 da Gay Bryant, fondatrice ed ex-direttrice della rivista Working Woman, allora in procinto di assumere la direzione di Family Circle, in un'intervista nella quale dichiarava: «*Le donne hanno raggiunto... il soffitto di cristallo, sono nella parte superiore del management intermedio, si sono fermate e rimangono bloccate. Non c'è abbastanza spazio per tutte quelle donne ai vertici. Alcune si stanno orientando verso il lavoro autonomo. Altre stanno uscendo e mettono su famiglia*»

<sup>15</sup> Dati 2022

<sup>16</sup> Tale report viene pubblicato il 22 giugno 2023 a seguito di un convegno sul tema "Le donne, il lavoro e la crescita economica". La giornata è stata aperta da un intervento della Vicepresidente Generale della Banca d'Italia Alessandra Perrazzelli e da un video di saluto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità Eugenia Roccella. Nel corso della mattinata è stato presentato un Rapporto redatto dalla Banca d'Italia che illustra i principali risultati del progetto di ricerca "Le donne, il lavoro e la crescita economica", avviato nel 2020. Il Rapporto fornisce un'analisi dei differenziali di genere nel mercato del lavoro italiano e delle loro determinanti. Alla presentazione del Rapporto da parte delle economiste della Banca d'Italia è seguita una discussione dei risultati da parte di alcuni accademici esperti di tematiche di genere: il prof. Daniele Paserman (Boston University), la prof.ssa Paola Profeta (Università Bocconi) e la prof.ssa Maria De Paola (Università della Calabria e INPS). Link: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/index.html?dotcache=refresh>

STEM<sup>17</sup>) e in particolare evidenzia la criticità di questa disparità nel settore dell'intelligenza artificiale. Non si tratta, infatti, solo di lavori meglio remunerati e con ottime prospettive per il futuro, ma nel caso dell'AI le implicazioni sono molto più ampie, perché come sostiene il WEF: *“quando le prospettive, le esperienze e le intuizioni delle donne non vengono adeguatamente incorporate nello sviluppo e nell'implementazione dell'AI, è possibile che si perpetuino algoritmi e tecnologie distorte, con il rischio di soluzioni distorte e non ottimali alle sfide emergenti”*. Non dobbiamo comunque escludere che, a tali dinamiche sul mercato del lavoro, si leghi anche la difficoltà per la donna di conciliare vita lavorativa e privata, a cui si aggiunge, inoltre, una progressione di carriera più lenta o quasi del tutto immobile. Insomma, tutti i report a cui abbiamo accennato ci portano a riflettere sulla complessità e sull'urgenza del fenomeno e sulla necessità di attivare politiche coordinate e di ampio respiro come: azioni di contrasto agli stereotipi (in famiglia, a scuola, nel linguaggio che utilizziamo, nei modelli che proponiamo a bambine e ragazze, ecc...); azioni per favorire la presenza femminile in posizioni di vertice (nel pubblico e nel privato); sostegno per un maggior utilizzo del congedo parentale da parte dei padri; politiche di potenziamento dei servizi per le famiglie. Ma, come ci ricorda spesso la realtà attuale, le difficoltà nel raggiungimento della parità di genere, nascono anche da episodi di violenza che hanno le donne come vittime designate, accrescendo ancor di più il divario tra i due generi in termini di salute e sicurezza. A tal proposito, lo scorso 20 giugno, l'Istat ha pubblicato la sesta edizione del Rapporto sui Sustainable Development Goals (SDGs)<sup>18</sup> adottati con l'Agenda 2030<sup>19</sup> dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. In particolare, il Goal 5, uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), è riferito alla parità di genere. In esso, con riferimento specifico alle vittime di violenza, si legge che nel 2022 circa un

---

<sup>17</sup> L'acronimo STEM, dall'inglese *science, technology, engineering and mathematics*<sup>[1]</sup> (in precedenza anche SMET), è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio.

<sup>18</sup> Composto da 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) e i relativi 169 target bilanciano le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile, estendendo l'Agenda 2030 dal solo pilastro sociale a quello economico e all'ambientale, cui si aggiunge la dimensione istituzionale. Numerosi riferimenti sono rivolti al benessere delle persone e all'equa distribuzione dei benefici dello sviluppo, intra e intergenerazionale.

Link: <https://www.istat.it/it/archivio/285778>

<sup>19</sup> L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs. Gli Obiettivi per lo Sviluppo danno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals) che li hanno preceduti, e rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo: la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico, per citarne solo alcuni. 'Obiettivi comuni' significa che essi riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui: nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità.

quarto delle donne vittime di violenza aveva un'età compresa tra 35 e 44 anni (24,8%) e poco più di un quinto tra 45 e 54 anni (21,6%). In aumento, rispetto al periodo precedente la pandemia, la percentuale di donne di 18-24 anni (11,7% nel 2022 e 8,6% nel 2019) e di giovanissime, di età inferiore a 17 anni (2,4% nel 2022 rispetto a 1,2% nel 2019). La tipologia di violenza segnalata con maggiore frequenza nel 2022 è quella psicologica (36,1% nel 2022), in linea con i dati degli anni precedenti, seguita dalle minacce (24,9%), dalla violenza fisica (23,9%), dalla violenza economica (9,6%) e dalla violenza sessuale (3,7%). Nel 2022, in quasi il 90% dei casi l'autore della violenza è stato un soggetto con cui la vittima aveva, o aveva avuto, una relazione sentimentale o con cui aveva uno stretto rapporto di parentela. Nel 55% dei casi gli autori sono stati mariti, conviventi o attuali partner. Gli ex mariti, ex conviventi o ex partner sono stati perpetratori nel 20,9% dei casi, in aumento rispetto al 2020 (15,3%), mentre nel 13,2% dei casi (18,5% nel 2020) l'autore della violenza è stato un parente stretto della vittima (figlio/figlia, fratello/sorelle oppure padre/madre). Sul fronte della distribuzione del carico di lavoro familiare tra donne e uomini, nel 2022 l'indice di asimmetria familiare<sup>20</sup> non mostra purtroppo segni di miglioramento (61,6% nel 2022; 61,8% nel 2021) con valori al di sopra del 50% che mostrano un carico di lavoro domestico e di cura maggiore per le donne. In ultimo, altro aspetto oggetto di rilevazione da parte dell'Istat e che sembra essere di nostro interesse, è anche la presenza femminile nelle cariche elettive del nostro paese, una presenza che sembra essersi ridotta nel Parlamento nazionale mentre è cresciuta nelle istituzioni regionali e nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa. Nelle elezioni per la nomina dei senatori e dei deputati al Parlamento nazionale (XIX legislatura) del settembre 2022, la quota di donne elette si è ridotta rispetto alla precedente legislatura, passando dal 35,4% del 2018 al 33,7%. Proprio per questo, al fine di far fronte a tali elementi di disfunzionalità insiti nel nostro sistema economico e politico, l'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)<sup>21</sup> si propone, accanto alle missioni di digitalizzazione, transizione ecologica, istruzione, mobilità, e salute, anche quella di "coesione e inclusione". Si propone, cioè, di destinare parte dei fondi alla riduzione delle disuguaglianze di genere, di territorio, e di generazione, attraverso lo sviluppo di

---

<sup>20</sup> Misura la distribuzione del carico di lavoro di cura familiare all'interno della coppia di età compresa tra i 25 e i 44 anni.

<sup>21</sup> Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (*Recovery and Resilience Facility*, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro (312,5 sovvenzioni, i restanti 360 miliardi prestati a tassi agevolati).

infrastrutture sociali e la progettazione di politiche pubbliche. Il PNRR sottolinea tra le necessità strategiche del paese quella di mitigare l'impatto economico e sociale della pandemia, in particolare sulle donne (art. 4, c.1 del Regolamento RRF) e di dettagliare le modalità attraverso cui le misure del Piano contribuiscono alla parità di genere/pari opportunità per tutti e al mainstreaming di tali obiettivi, in linea con i Principi 2 e 3 del Pilastro europeo dei diritti sociali, l'Obiettivo 5 di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e la strategia della Commissione Europea su gender equality<sup>22</sup> per il periodo 2020-2025. Il PNRR formalmente si preoccupa di rispondere ai requisiti del gender mainstreaming<sup>23</sup>, ma al di là di ciò non traduce questo principio in obiettivi chiari, e fatica a proporre indicatori e dati utili a verificare l'efficacia delle politiche introdotte e delle risorse impiegate. Questa lacuna rischia di risultare un freno per gli stessi scopi di rilancio dell'economia che il PNRR si prefigge poiché è storicamente documentato che una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro rende più competitive le economie nazionali. Per farlo è necessario partire dall'analisi di dati disaggregati per genere e liberi da stereotipi, accessibili in formato aperto, interoperabili e disponibili a tutti i livelli territoriali, da quello nazionale a quello comunale. Senza questi dati non è possibile monitorare l'impatto di genere delle politiche pubbliche. L'utilizzo di strumenti equi di valutazione e controllo delle politiche pubbliche non può essere rinviato in considerazione del fatto che nel PNRR gli interventi mirati alle donne rappresentano solo l'1,6 per cento del totale (3,1 miliardi di Euro circa), e si concentrano nelle missioni 4 (Istruzione e ricerca) e 5 (Inclusione e coesione); il 18,5 per cento (35,4 miliardi di Euro) riguarda misure che potrebbero avere riflessi positivi, anche indiretti, nella riduzione dei divari a sfavore delle donne; mentre, per la parte restante degli interventi del PNRR (77,9 per cento, pari a 153 miliardi di Euro), la possibilità di

---

<sup>22</sup> L'uguaglianza di genere, conosciuta anche come parità tra i sessi, parità di genere, uguaglianza sessuale o uguaglianza dei generi, è una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti con la possibilità di partecipare ad attività senza alcun ostacolo, indipendentemente dal genere, a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso.

<sup>23</sup> Il gender mainstreaming (o mainstreaming di genere) individuato a Pechino nel 1995 e introdotto dalla Commissione europea nel 1996 è un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società, e prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio. L'intento principale del gender mainstreaming è di realizzare politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini nella società a partire da un'analisi dei meccanismi che ne sono alla base. È un dato di fatto dimostrato dall'analisi della realtà che esistono disuguaglianze sistematiche tra uomini e donne che sono trasversali a tutte le altre disuguaglianze (di età, orientamento sessuale, etnia, religione, etc.) e che non sono compatibili con i principi cardine delle società democratiche, si pensi solo, per l'Italia, all'articolo 3 della Costituzione.

incidere per ridurre divari di genere esistenti dipende in larga misura dai dettagli dell'attuazione. La ricostruzione di tale scenario, pertanto, evidenzia come la strada si presenti davvero ancora molto in salita: Sono temi centrali non solo perché impattano sui diritti delle persone, ma per le ripercussioni che hanno sull'economia. Come ricordato nello stesso Report, infatti, colmare il divario di genere è fondamentale per garantire una crescita economica inclusiva e sostenibile e: *«aumentare la partecipazione economica delle donne e raggiungere la parità di genere nelle posizioni di leadership, sia nel mondo degli affari che nel governo, sono due leve chiave per affrontare i più ampi divari di genere nelle famiglie, nelle società e nelle economie»*. Occorre quindi: *«un'azione collettiva, coordinata e coraggiosa da parte dei leader del settore pubblico e privato»*.

### **3. Il bilancio di genere**

Sulla base di quanto finora esposto, quindi, possiamo definire il bilancio di genere, come un documento programmatico che annualmente si impegna a fornire una descrizione ampia e dettagliata di tutte le politiche di genere attuate da tutti gli enti quali comuni, province e regioni che si impegnano per il raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere, così come definito dalle direttive sia nazionali che sovranazionali. Tale tipo di documento, introdotto con l'art. 38 - septies della legge n. 196 del 2009, rappresenta uno strumento che mira a individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle politiche delle pari opportunità e ad effettuare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini. Il bilancio di genere, quindi, è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Pertanto, oltre a evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, il bilancio in ottica di genere favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile. In tal modo è possibile perseguire tre obiettivi comuni che possiamo riassumere come segue:

- Accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;

- Assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- Promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

Le indicazioni sulla struttura e i contenuti da inserire vengono definite dalla circolare, che individua almeno due elementi necessari alla costruzione del Bilancio:

- La classificazione delle spese del bilancio secondo una prospettiva di genere, distinguendo tra 3 categorie: le spese "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere", le spese "sensibili", ossia per le misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Infine, gli importi "neutrali", ossia quelli relativi alle iniziative che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere;
- L'individuazione di indicatori per il monitoraggio delle azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere. Le amministrazioni sono tenute a comunicare quali azioni hanno intrapreso per ridurre le disparità, evidenziando il proprio contributo.

Il bilancio di genere in tal modo si costituisce come un documento atto a determinare un notevole impatto sulla struttura sociale, offrendo al lettore una fotografia riguardante la distribuzione della popolazione lungo i vari settori economici, culturali, sociali e produttivi di gestione pubblica distinguendo per genere, contribuendo al monitoraggio delle azioni intraprese dalle amministrazioni atte a favorire l'uguaglianza e la parità tra i generi. Tali attività risultano possibili attraverso la costruzione di specifici indicatori di valutazione in grado di misurare gli effetti delle politiche, degli interventi e delle attività attuate ai fini del raggiungimento della parità di genere, tenendo conto, ovviamente, anche delle spese sostenute dagli enti per la loro realizzazione in termini economici e finanziari. Per questi stessi motivi si intende prendere in considerazione nella formulazione del bilancio dati aperti e disaggregati per genere, raccolti con metodi liberi da stereotipi, considerando tali scelte come il prerequisito essenziale per poter elaborare un bilancio che comprenda il contesto in cui si agisce, i temi prioritari su cui programmare interventi pubblici e che orienti l'azione pubblica verso misure ed interventi capaci di ridurre le disuguaglianze di genere.

#### 4. Le pari opportunità

In virtù di quanto precedentemente descritto, e sulla base della normativa vigente in materia, come già sostenuto nel bilancio di genere riferito all'anno 2022, si rinnova ancora quest'anno, l'impegno assunto dal comune di Labico nella progettazione e implementazione del Piano triennale delle azioni positive, così come previsto dall'art.48 del Decreto legislativo n.198/2006, anche conosciuto come codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Tale piano, come afferma lo stesso Ministero dell'interno, rappresenta un insieme omogeneo di misure volte a favorire l'eliminazione delle disuguaglianze e delle discriminazioni tra i generi all'interno di ogni contesto in cui le stesse possono manifestarsi, attraverso un impegno attivo di tutte le amministrazioni pubbliche, le quali sono chiamate a:

- Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- Promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Tali prassi, pertanto, hanno come fine ultime quello di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favoriscono anche il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a due terzi. Per tali motivi, il Comune di Labico, con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 07 febbraio 2023 ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2023/2025 che prevede come azioni positive:

- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale;
- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio;
- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle

commissioni di concorso o selezione;

- Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali, ecc.;
- Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale.

## **5. La composizione di genere negli organi del comune di Labico**

Come sancito dall'articolo 51 c.1 della Costituzione della Repubblica Italiana, tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i limiti stabiliti dalla legge. Pertanto, in ottemperanza di tali principi costituzionali, si è data attuazione agli stessi mediante il Decreto legislativo 267/2000 in materia di composizione delle Giunte degli Enti locali, il quale sancisce all'articolo 6 c.3 che gli statuti comunali e provinciali stabiliscano delle norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomini e donne, così come previsto dalla Legge n.125 del 1991 concernente l'attuazione di interventi positivi volti a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel lavoro eliminando qualsiasi ostacolo alla realizzazione del suddetto fine. Per tali motivi, e in ottemperanza ai riferimenti legislativi presenti in materia, il Comune di Labico si è impegnato a perseguire il fine della parità di genere sia nella Giunta Comunale che nel gruppo di maggioranza del Comune, all'interno dei quali sono ancora presenti, come già ricordato nel precedente bilancio, gruppo composti da un uomo e tre donne. Tale scenario non risulta aver subito mutamenti neanche per ciò che concerne i ruoli ricoperti all'interno della stessa giunta, la quale si compone rispettivamente: di un sindaco uomo, una vicesindaca donna e un gruppo di tre assessori, un uomo e due donne. Per ciò che concerne l'attribuzione dei ruoli apicali all'interno delle aree amministrative del comune, lo scenario si presenta immutato con quattro donne e un uomo a capo delle stesse, in ottemperanza alla



normativa vigente in materia e con l'obiettivo di garantire una quanto più equa e paritaria distribuzione delle carriere lavorative all'interno dell'amministrazione comunale.

## 6. La metodologia

Come si evince dalla precedente trattazione, e come già ricordato nel precedente bilancio, possiamo dire come non esistano delle procedure specifiche per la redazione del bilancio di genere, la cui struttura viene stabilita da ciascuna amministrazione in base a criteri che si ritengono specifici per la trattazione delle tematiche oggetto del bilancio, calandole all'interno del contesto locale in cui esse vengono analizzate. Per questi motivi, anche all'interno di tale report, si è deciso di seguire le fasi che sono state già seguite nel bilancio di genere riferito all'anno 2022, di cui si forniscono alcuni accenni con l'obiettivo di rendere la trattazione quanto più intellegibile per il lettore. Se letto con attenzione già dalle prime righe, il documento sembra fornire importanti spunti sulle diverse fasi che contribuiscono alla sua costruzione. Infatti, trattandosi di un documento che si pone come obiettivo quello di analizzare, e in particolar modo di misurare il grado di parità di genere garantita all'interno di diversi contesti territoriali, siano essi locali o nazionali, vengono mescolate diverse metodologie di analisi che, tra la raccolta di dati qualitativi e quantitativi, ci forniscono una descrizione ampia e dettagliata dei diversi contesti territoriali, consentendoci di monitorare e, a posteriori, valutare l'impegno di ciascuna amministrazione pubblica nel raggiungimento della parità di genere. Per tali motivi, in un'ottica che statisticamente potremmo definire di Mixed-Methods (MM)<sup>24</sup>, si è deciso di articolare la costruzione del bilancio di genere in quattro diverse fasi:

1. In una prima fase preliminare, si ritiene essenziale fornire una ricostruzione quanto più dettagliata del contesto territoriale all'interno del quale si intende incentrare l'analisi, attraverso la raccolta di dati statistici riferiti alla popolazione distinta per genere. Pertanto, si raccolgono, innanzitutto, dati sociodemografici quali: età, stato civile, occupazione e dinamiche demografiche. Si passa poi alla raccolta di caratteristiche ambientali e territoriali come la composizione del mercato del lavoro in termini di genere, la tipologia di territorio

---

<sup>24</sup> I MM sono una sintesi intellettuale e pratica fondata sulla base della ricerca qualitativa e quantitativa per produrre risultati maggiormente informativi, completi, equilibrati e utili. Essi si presentano come quel tipo di ricerca volta al superamento dei dualismi avendo come fine ultimo l'integrazione. È possibile, pertanto, individuare strategie estreme (gli opposti di qualità e quantità), posizioni intermedie (per cui l'integrazione può avvenire all'interno dello stesso approccio con la combinazione di diversi metodi) e il polo puro misto che assegna status equivalente agli approcci.

e le caratteristiche ambientali come l'ecosistema urbano e la sicurezza sociale. Attraverso tale fase è possibile ottenere una fotografia del contesto di analisi e del livello generale della qualità di vita presente al suo interno, evidenziando già in questa prima raccolta dei dati, eventuali dinamiche di discriminazione di genere, ove presenti;

2. Successivamente alla ricostruzione del contesto è possibile passare ad un'analisi dei bisogni presenti sul territorio, attraverso la raccolta di dati relativi alla domanda di servizi da parte della popolazione (potenziale e reale) con la conseguente analisi dell'offerta dei servizi forniti dall'ente, nel nostro caso un ente locale. Ciò risulta possibile mediante la raccolta di dati secondari facilmente reperibili da fonti sia nazionali che locali, seppur non si esclude una raccolta di dati, qualitativi e quantitativi, derivanti da indagini condotte sul campo da esperti in materia, attraverso le quali è possibile ottenere statistiche aggiornate e dettagliate del territorio in un'ottica di genere;

3. Essendo un bilancio incentrato esclusivamente sulle dinamiche di genere, risulta essenziale, dopo la raccolta dei dati statistici, effettuare una riclassificazione delle voci di bilancio attraverso tale criterio guida, riaggregando tali voci in specifiche tematiche per rilevanza di genere. Tale processo di classificazione, così come già affermato per la costruzione del bilancio, sembra non possedere alcuna strutturazione univoca, seguendo, piuttosto, una classificazione che varia per ciascun ente. In tal caso, però, sembra essersi diffuso all'interno del nostro contesto nazionale, un processo di riclassificazione e aggregazione che considera quattro diverse aree tematiche, che possiamo distinguere in:

- Aree direttamente inerenti al genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità);
- Indirettamente inerenti al genere (attività destinate a specifici target che hanno un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i servizi per l'infanzia ecc...);
- Aree di genere ambientali (criminalità, sicurezza trasporti, sport, cultura ecc...);
- Aree neutre.

4. L'ultima fase, invece, sulla base dei dati raccolti nelle fasi precedenti prevede l'analisi del bilancio e alla valutazione dell'allocazione delle risorse in ottica di genere, ovvero si rende necessario verificare che le politiche, i servizi e le attività sviluppati dall'ente siano efficaci ed efficienti rispetto alle esigenze di bilancio generali, agli obiettivi istituzionali e ai bisogni specifici delle donne e degli uomini della comunità.

In conclusione, dopo aver messo in opera tutte le attività di analisi previste da ciascuna delle fasi sopracitate, è possibile costruire un progetto completo e dettagliato, all'interno del quale si presenta come essenziale la valutazione ex-post<sup>25</sup> della gestione delle risorse e delle conseguenti attività svolte dall'ente, solo in questo modo sarà possibile concludere un ciclo di gender auditing<sup>26</sup>/gender-budgeting<sup>27</sup>, ovvero una raccolta e un'analisi completa di dati socio-demografici e delle circostanze economiche e finanziarie della popolazione differenziandole per genere, andando a verificare se vi è stato un pieno raggiungimento, o meno, degli obiettivi che annualmente l'ente si pone per favorire l'attuazione di una quanto più ampia parità tra i generi in tutti gli ambiti finora citati, passando da quello politico a quello sociale, culturale ed economico.

## **7. Analisi del contesto territoriale**

L'analisi del contesto territoriale, rappresenta la fase preliminare per la costruzione di un bilancio di genere, essendo essa in grado di fornirci una fotografia quanto più attuale delle dinamiche politiche, culturali, economiche e sociali, unitamente ai bisogni manifestati dal territorio, ai quali, in un'ottica

---

<sup>25</sup> Con tale termine si deve intendere l'insieme delle attività analitiche ed interpretative volte ad esprimere un giudizio di valore sui risultati raggiunti da un intervento sulla base di un precedente progetto, comparandoli con i risultati attesi e prefissati (obiettivi specifici pre-dichiarati). Questo tipo di valutazione è finalizzata quindi a comprendere ed esplicitare anche la validità e la rappresentatività tecnico scientifica di tali risultati, evidenziando, con giudizi sintetici e pertinenti, le positività ed i limiti dei risultati raggiunti.

<sup>26</sup> Il Gender Auditing dei bilanci pubblici pone l'attenzione sull'impatto che i bilanci e le politiche pubbliche hanno su uomini e donne; un'attenzione che si fonda sulle differenze e disuguaglianze di genere esistenti nella reazione alle politiche e nella distribuzione delle risorse e consiste in una pratica di rendicontazione sociale tramite la quale è possibile integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di programmazione economica che riassumono le politiche pubbliche.

<sup>27</sup> Adottato nel 1999 dalla Commissione Europea rappresenta un ripensamento complessivo della costruzione del bilancio: comporta innanzitutto un riesame della struttura di entrate e spese riclassificate, valutando il loro diverso impatto su uomini e donne.

di genere, attraverso la redazione di tale documento l'ente intende rispondere prontamente offrendo beni e servizi sulla base delle richieste provenienti dal contesto oggetto di analisi.

- *Analisi della popolazione*

POPOLAZIONE MASCHILE	POPOLAZIONE FEMMINILE	RAPPORTO DI MASCOLINITA'
3208	3244	98,8%

- *Età media*

Come negli anni precedenti il comune di Labico resta uno dei comuni più giovani del Lazio con un'età media che si mantiene stabile sui 42 anni<sup>28</sup>.

ITALIA	LAZIO	ROMA CAPITALE	LABICO
46.4	46.2	46.1	42,5

## POPOLAZIONE RESIDENTE

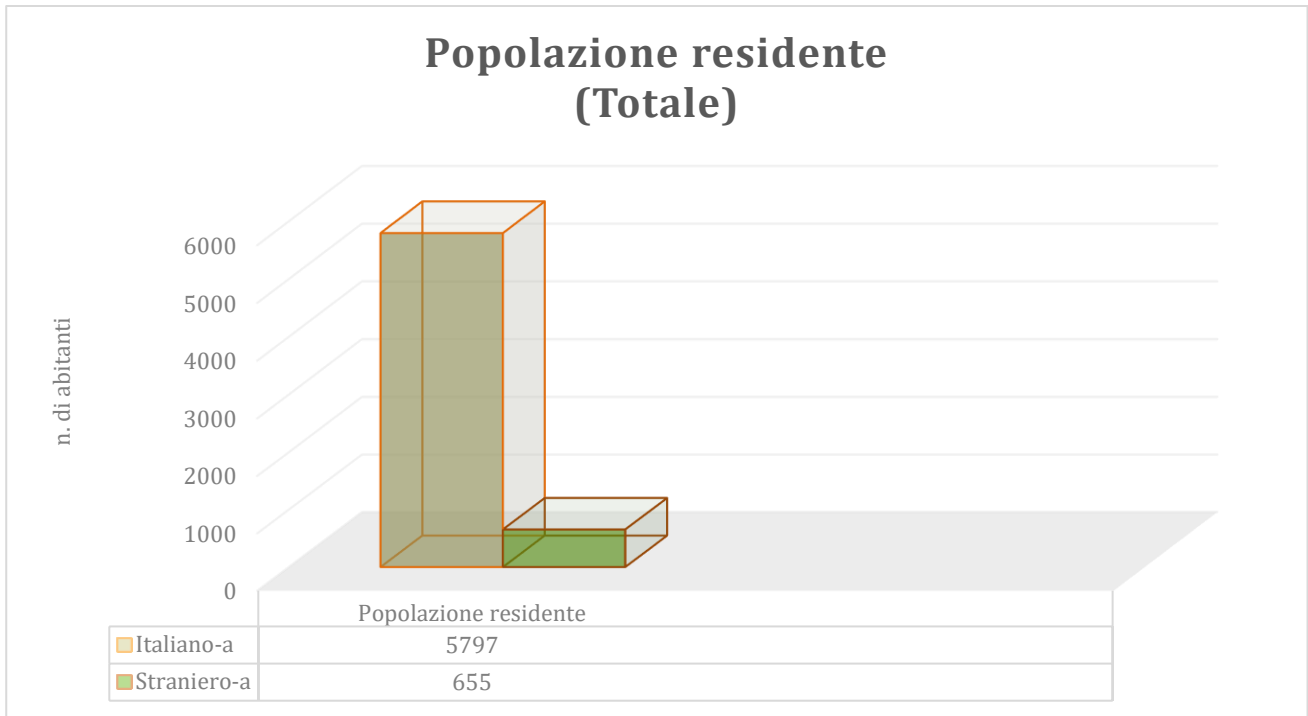
Al 31 dicembre 2023 la popolazione residente per il comune di Labico era di 6452<sup>29</sup> unità di cui:

- 3208 uomini di cui 317 stranieri o apolidi;
- 3244 donne di cui 338 straniere o apolide.

---

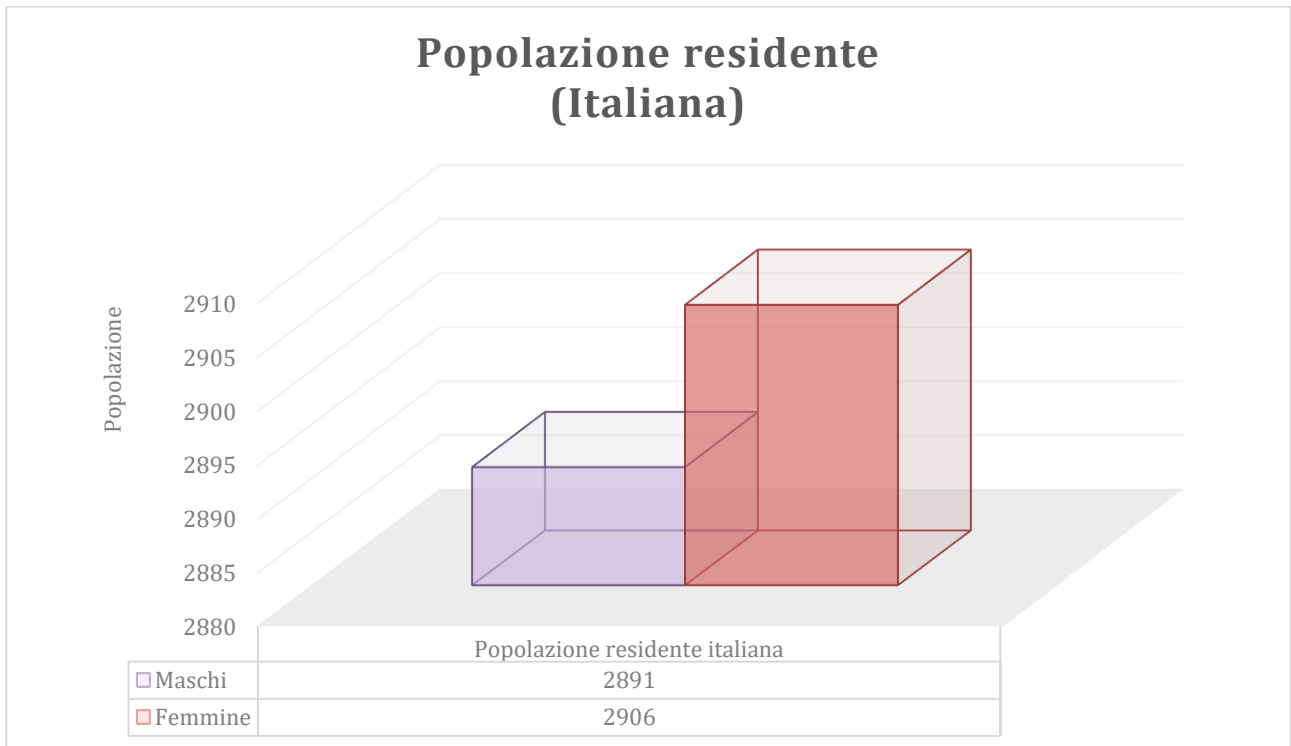
<sup>28</sup> Fonte dati: ISTAT, anno 2023

<sup>29</sup> Fonte dati: ISTAT, 2023



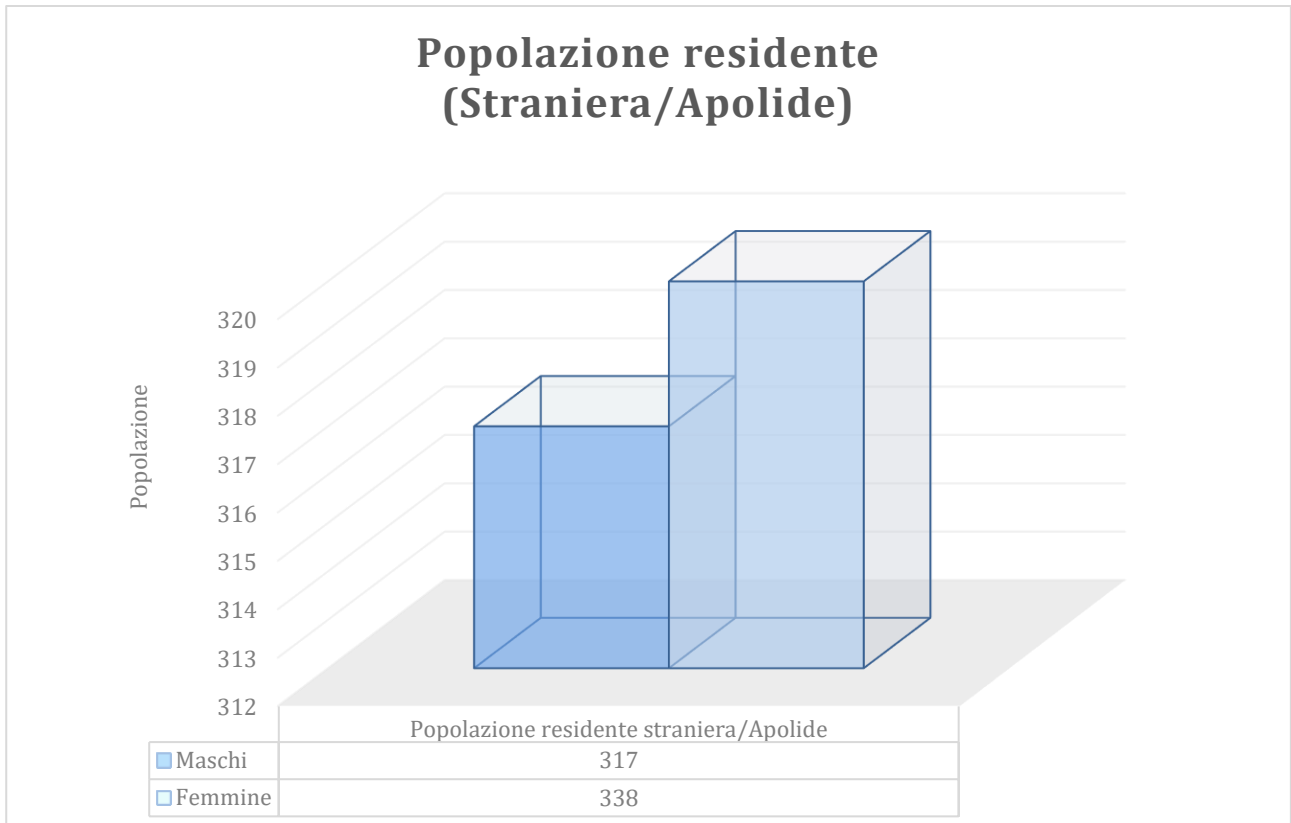
Fonte: Tuttitalia.it.

Dati su popolazione straniera nel comune di Labico, anno 2023



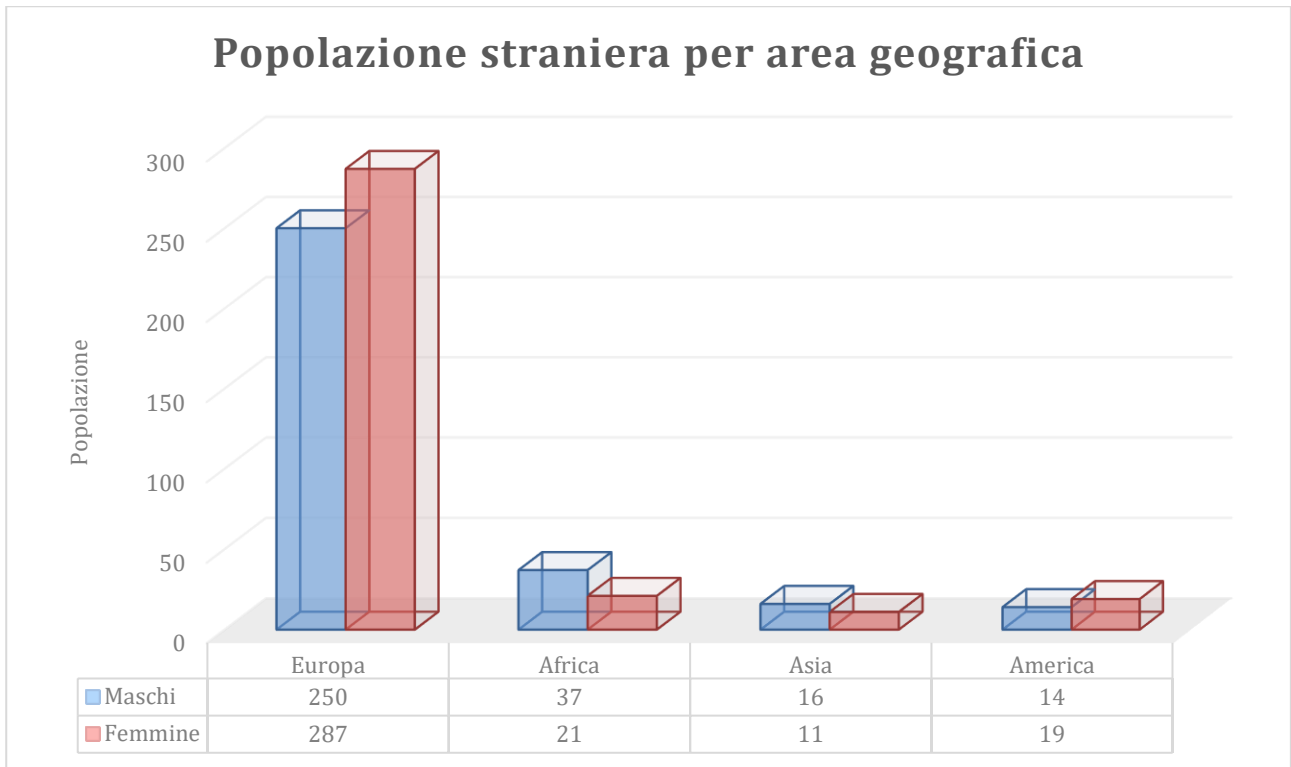
Fonte: Tuttitalia.it.

Dati su popolazione straniera nel comune di Labico, anno 2023



Fonte: Tuttitalia.it.

Dati su popolazione straniera nel comune di Labico, anno 2023



Fonte: Tuttitalia.it.

Dati su popolazione straniera nel comune di Labico, anno 2023

<i>Europa</i>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Romania	Unione Europea	204	212	416	63,51%
Albania	Europa centro orientale	19	15	34	5,19%
Polonia	Unione Europea	7	13	20	3,05%
Ucraina	Europa centro orientale	1	13	14	2,14%
Bulgaria	Unione Europea	7	6	13	1,98%
Moldova	Europa centro orientale	3	5	8	1,22%
Francia	Unione Europea	2	4	6	0,92%
Kosovo	Europa centro orientale	1	4	5	0,76%
Turchia	Europa centro orientale	1	3	4	0,61%
Spagna	Unione Europea	2	2	4	0,61%
Portogallo	Unione Europea	1	2	3	0,46%
Bielorussia	Europa centro orientale	0	3	3	0,46%
Macedonia del Nord	Europa centro orientale	0	2	2	0,31%
Federazione Russa	Europa centro orientale	1	1	2	0,31%
Germania	Unione Europea	0	1	1	0,15%
Lettonia	Unione Europea	0	1	1	0,15%
Ungheria	Unione Europea	1	0	1	0,15%
<b>Totale</b>		<b>250</b>	<b>287</b>	<b>537</b>	<b>81,98%</b>

<i>Africa</i>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Nigeria	Africa occidentale	20	9	29	4,43%
Ghana	Africa occidentale	5	2	7	1,07%
Camerun	Africa centro meridionale	2	2	4	0,61%
Capo Verde	Africa occidentale	2	1	3	0,46%
Costa d'Avorio	Africa occidentale	2	1	3	0,46%
Marocco	Africa settentrionale	0	2	2	0,31%
Zimbabwe (ex Rhodesia)	Africa orientale	0	2	2	0,31%
Sierra Leone	Africa occidentale	1	1	2	0,31%
Egitto	Africa settentrionale	2	0	2	0,31%
Repubblica democratica del Congo (ex Zaire)	Africa centro meridionale	0	1	1	0,15%
Somalia	Africa orientale	1	0	1	0,15%
Senegal	Africa occidentale	1	0	1	0,15%
Repubblica del Congo	Africa centro meridionale	1	0	1	0,15%

Totale		<b>37</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>8,85%</b>
--------	--	-----------	-----------	-----------	--------------

<i>America</i>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Brasile	America centro meridionale	5	6	11	1,68%
Ecuador	America centro meridionale	4	4	8	1,22%
Venezuela	America centro meridionale	2	1	3	0,46%
Colombia	America centro meridionale	1	2	3	0,46%
Repubblica Dominicana	America centro meridionale	0	2	2	0,31%
Messico	America centro meridionale	1	1	2	0,31%
Perù	America centro meridionale	1	1	2	0,31%
Bolivia	America centro meridionale	0	1	1	0,15%
Cuba	America centro meridionale	0	1	1	0,15%
<b>Totale</b>		<b>14</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>5,04%</b>

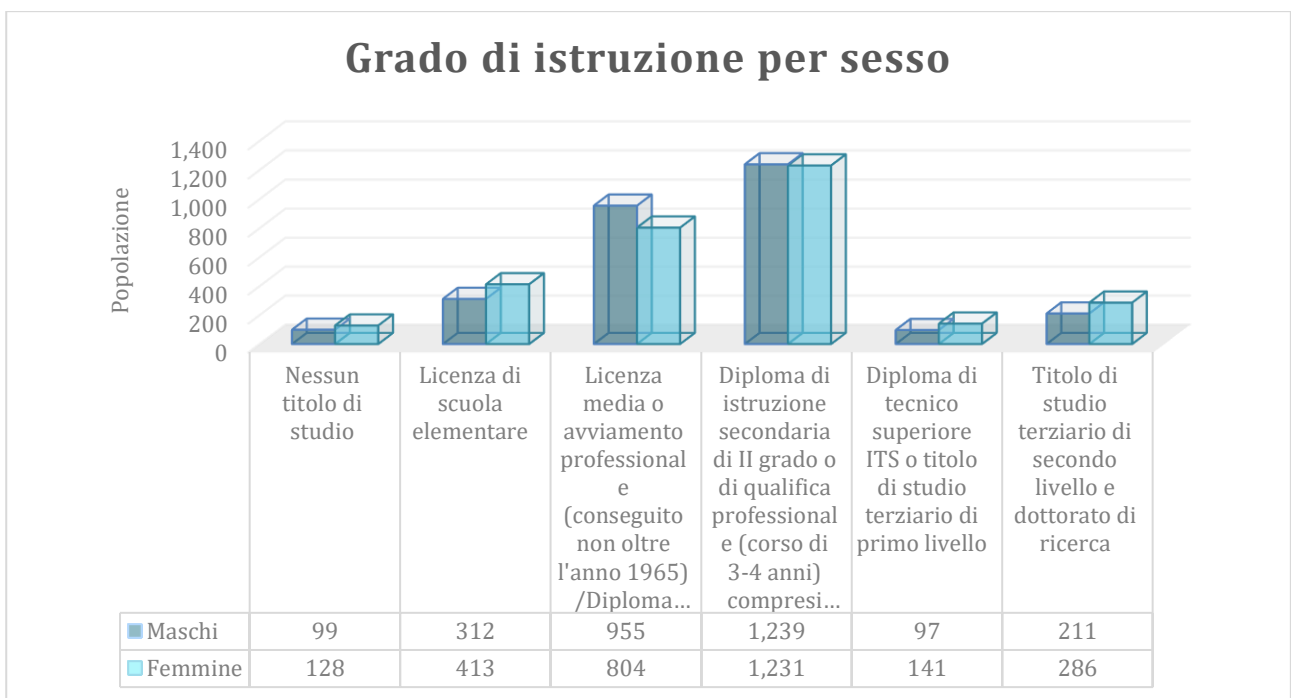
<i>ASIA</i>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Repubblica Islamica dell'Iran	Asia occidentale	3	5	8	1,22%
Pakistan	Asia centro meridionale	3	3	6	0,92%
Bangladesh	Asia centro meridionale	6	0	6	0,92%
Siria	Asia occidentale	2	0	2	0,31%
Kazakhstan	Asia centro meridionale	1	1	2	0,31%
Repubblica Popolare Cinese	Asia orientale	0	1	1	0,15%
Filippine	Asia orientale	0	1	1	0,15%
Libano	Asia occidentale	1	0	1	0,15%
<b>Totale</b>		<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>4,12%</b>

#### **TOTALE STRANIERI**

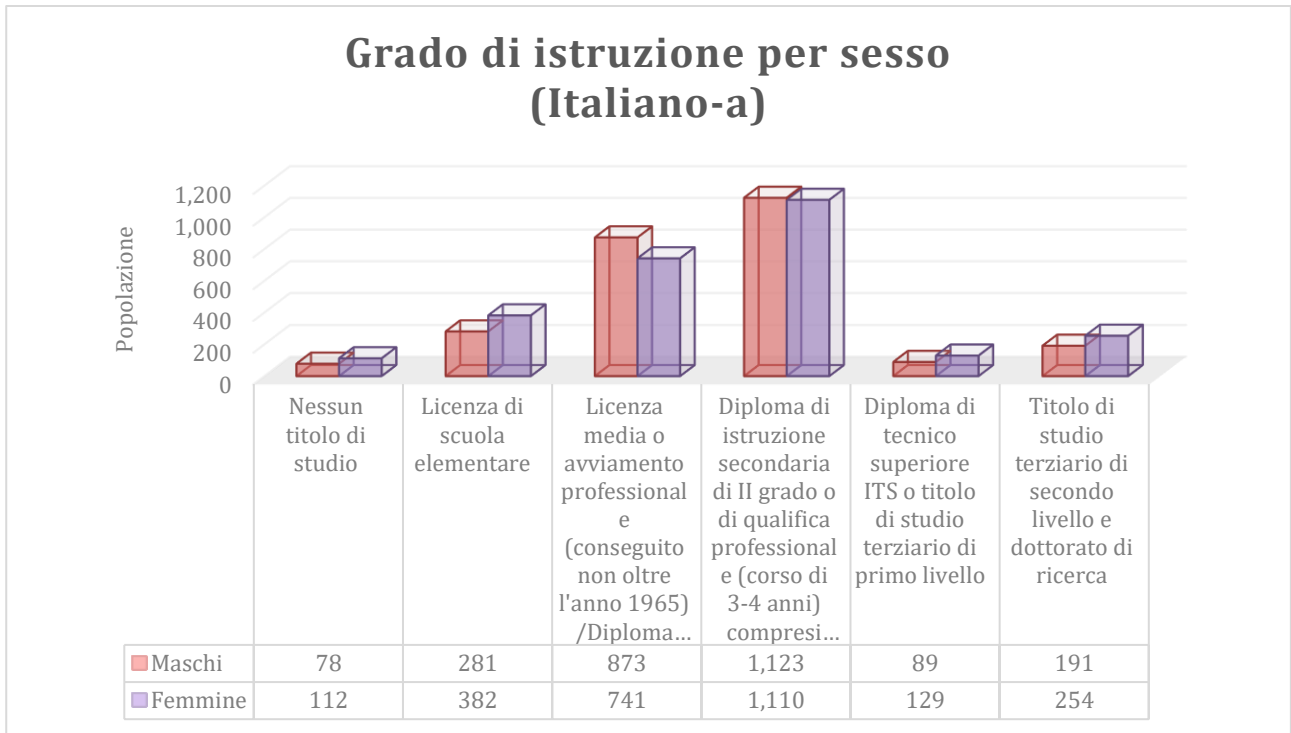
Maschi	317
Femmine	338
<b>Totale</b>	<b>655</b>
%	100,00%



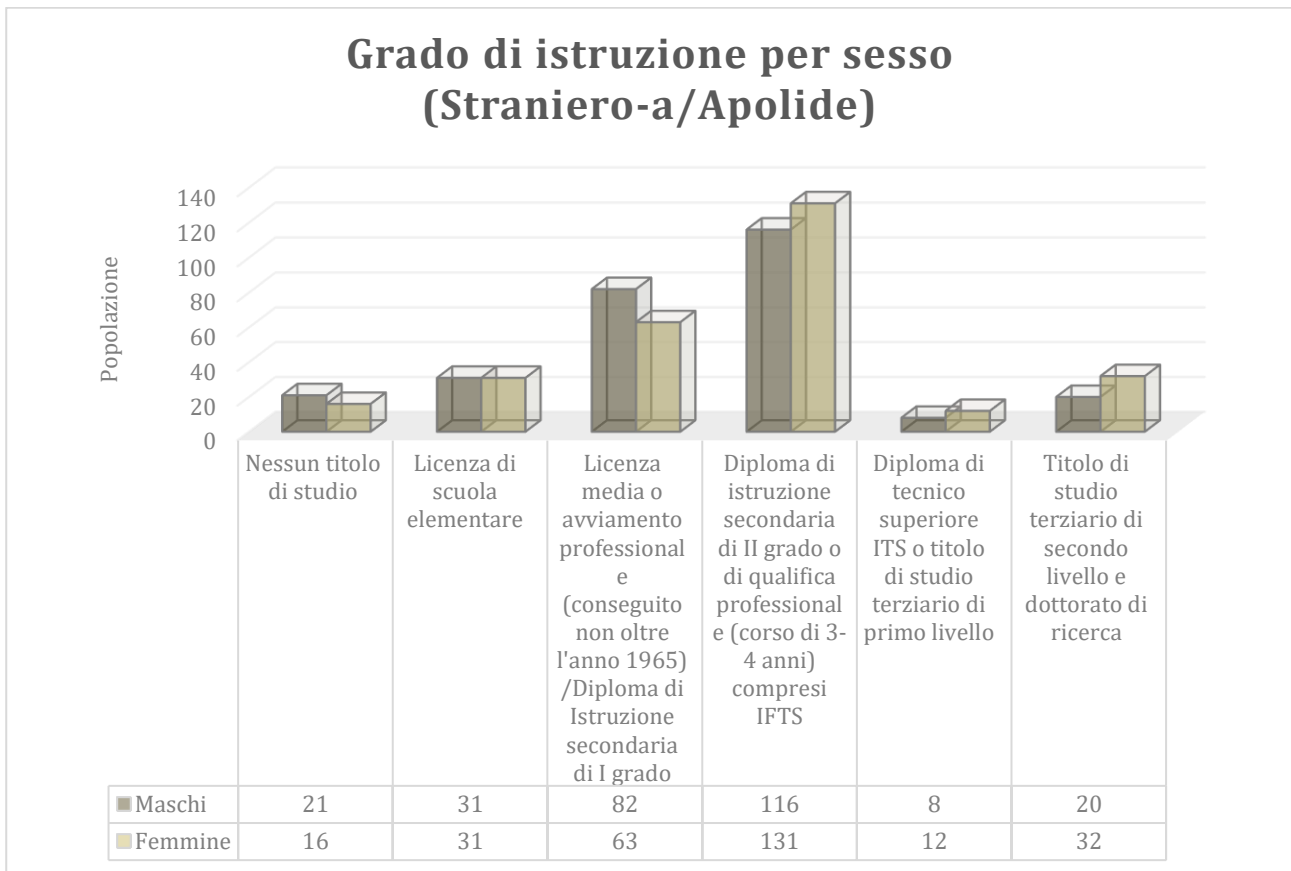
## GRADO DI ISTRUZIONE



Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

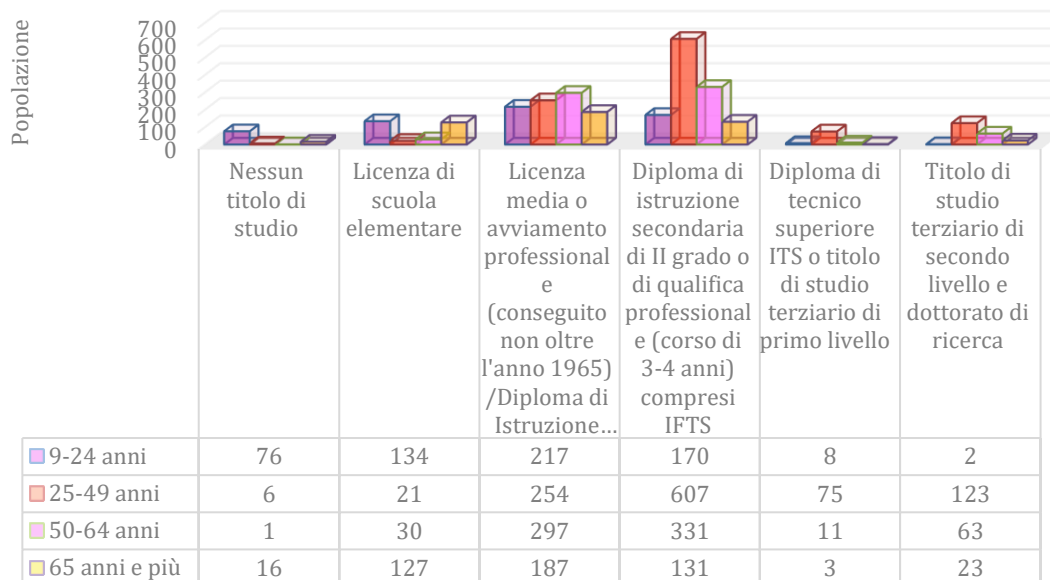


Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.



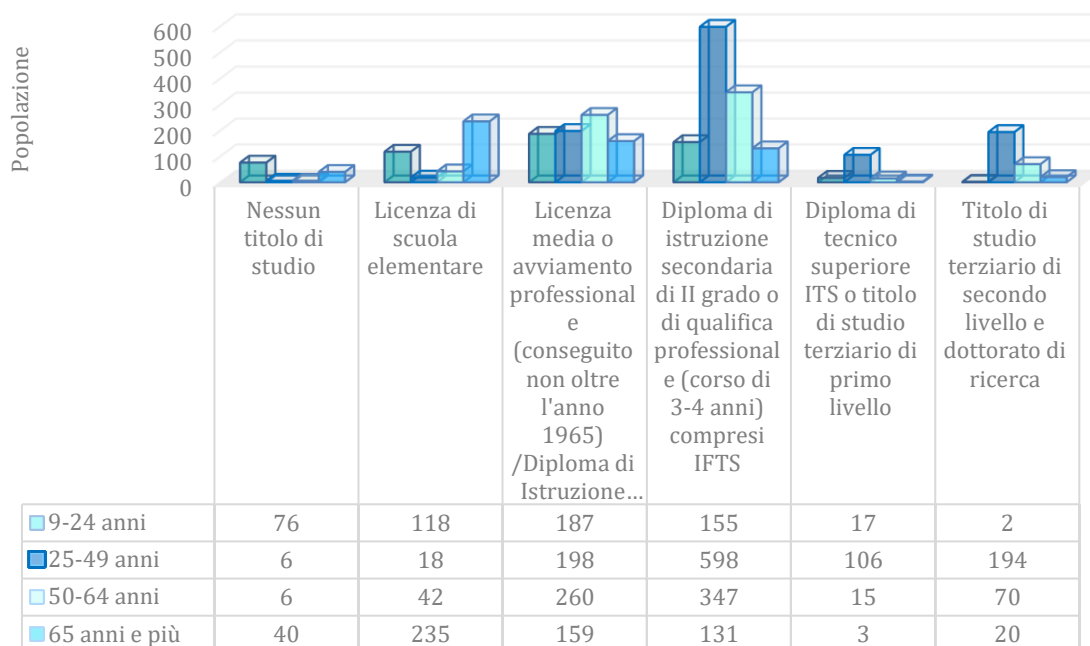
Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## Grado di istruzione per età (Maschi)



Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## Grado di istruzione per età (Femmine)

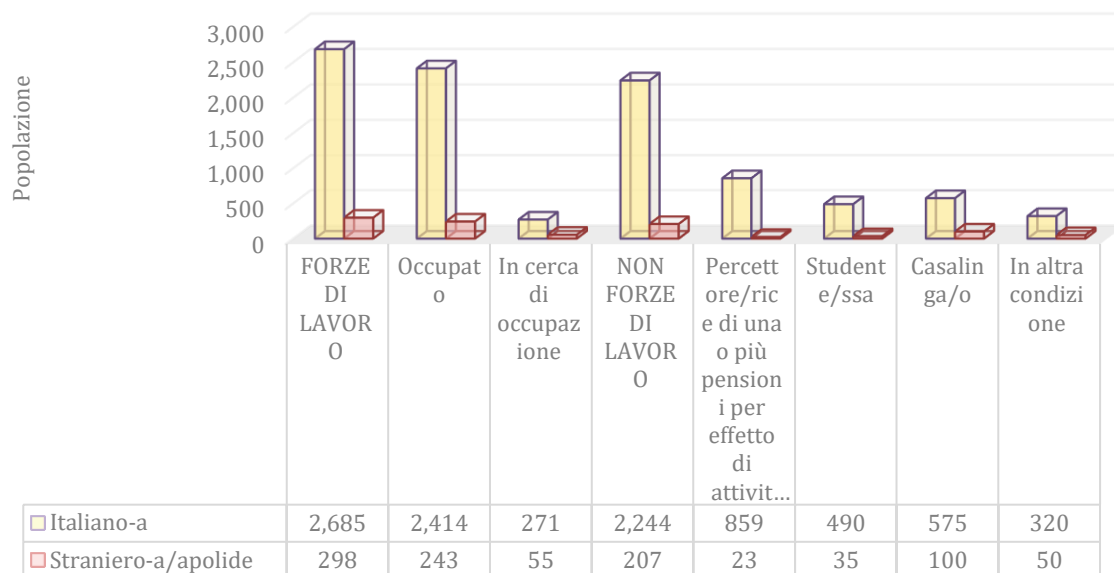


Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## CONDIZIONE PROFESSIONALE

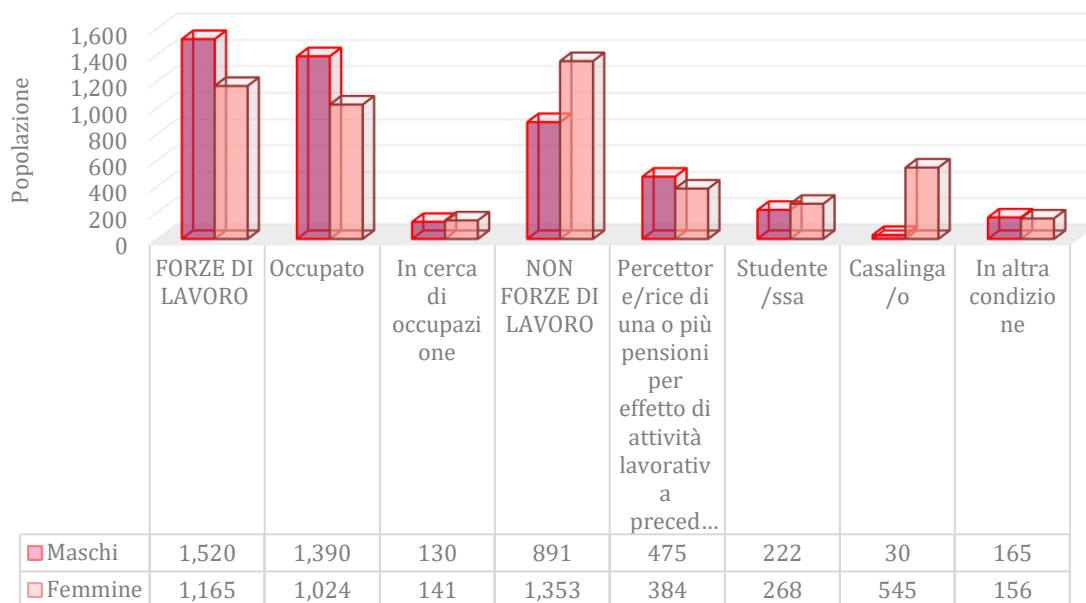
Cittadinanza	Italiano-a			Straniero-a		
Sesso	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Condizione professionale</b>						
Forze di lavoro	1.520	1.165	2.685	176	122	298
Occupato	1.390	1.024	2.414	147	96	243
In cerca di occupazione	130	141		29	26	55
Non forze di lavoro	891	1.353	2.244	69	138	207
Percettore/rice di una o più pensioni per effetto di attività lavorativa precedente o di redditi da capitale	475	384	859	13	10	23
Studente/ssa	222	268	490	19	15	34
Casalinga/o	30	545	575	7	93	100
In altra condizione	165	156	321	29	20	49

### Condizione professionale per cittadinanza (Totale)



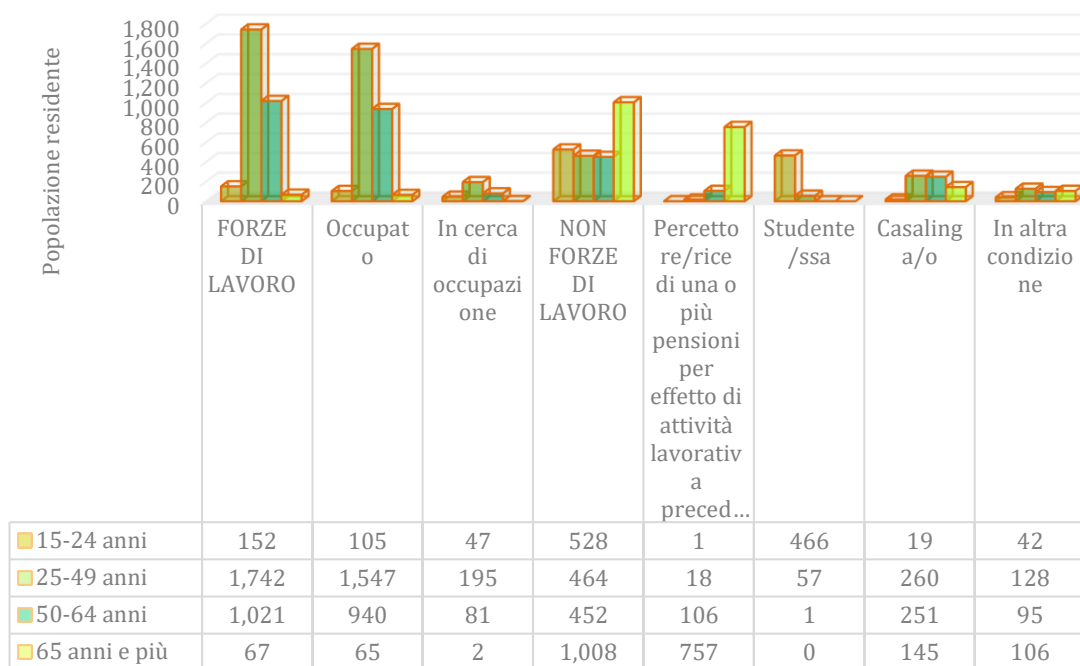
Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## Condizione professionale per sesso (Italiano-a)



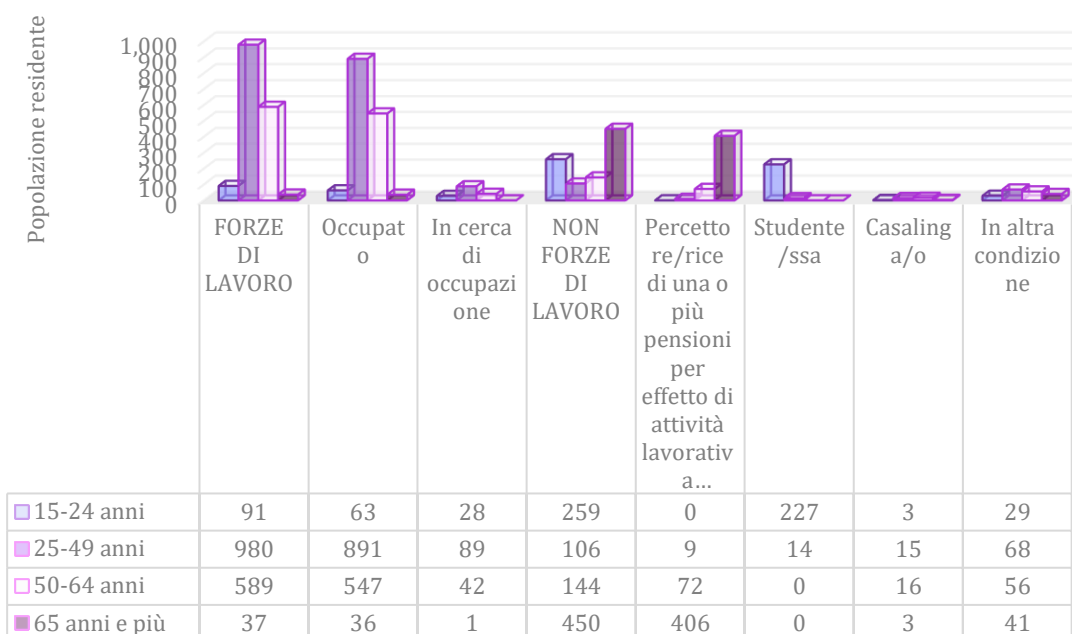
Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## Condizione professionale per età



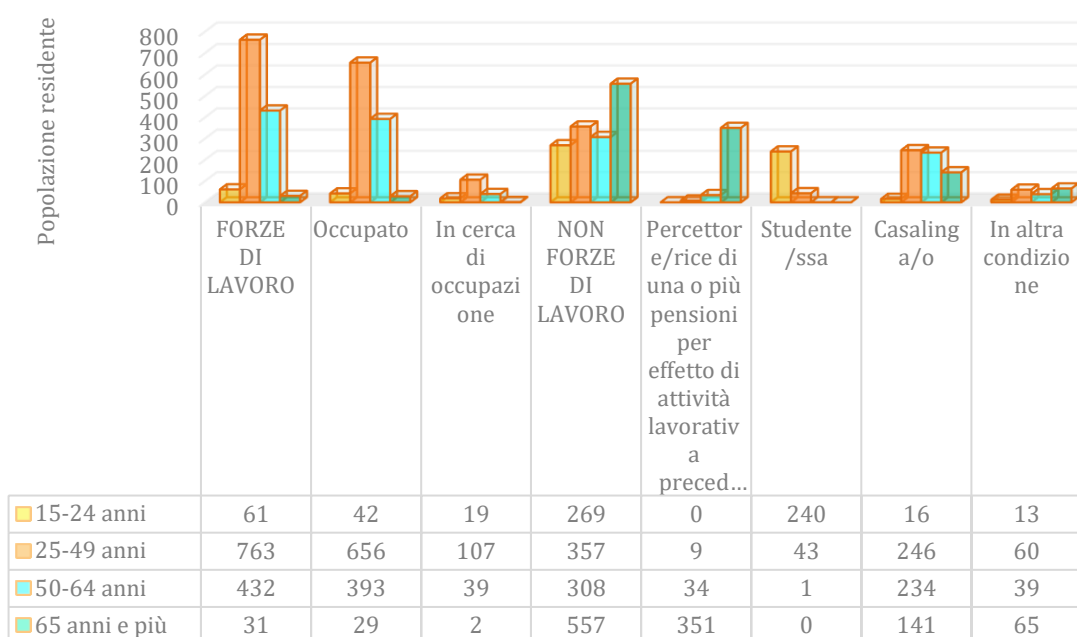
Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## Condizione professionale per età (Maschi)



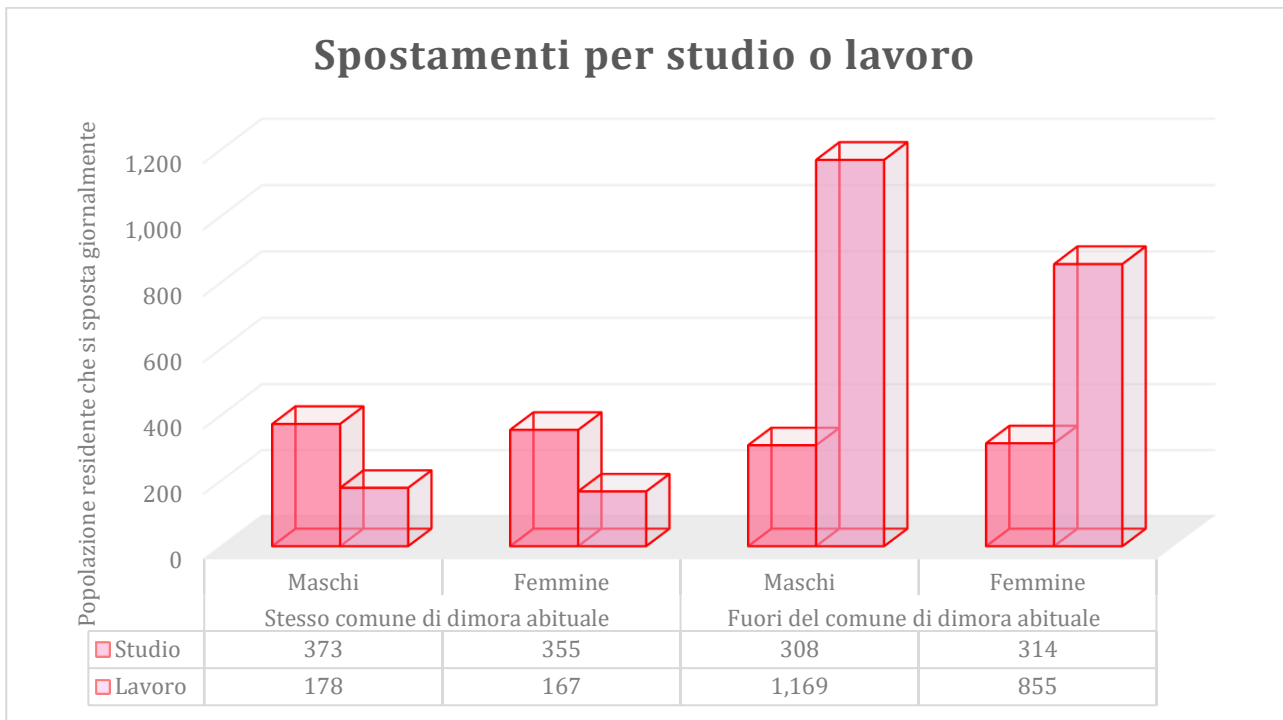
Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

## Condizione professionale per età (Femmine)



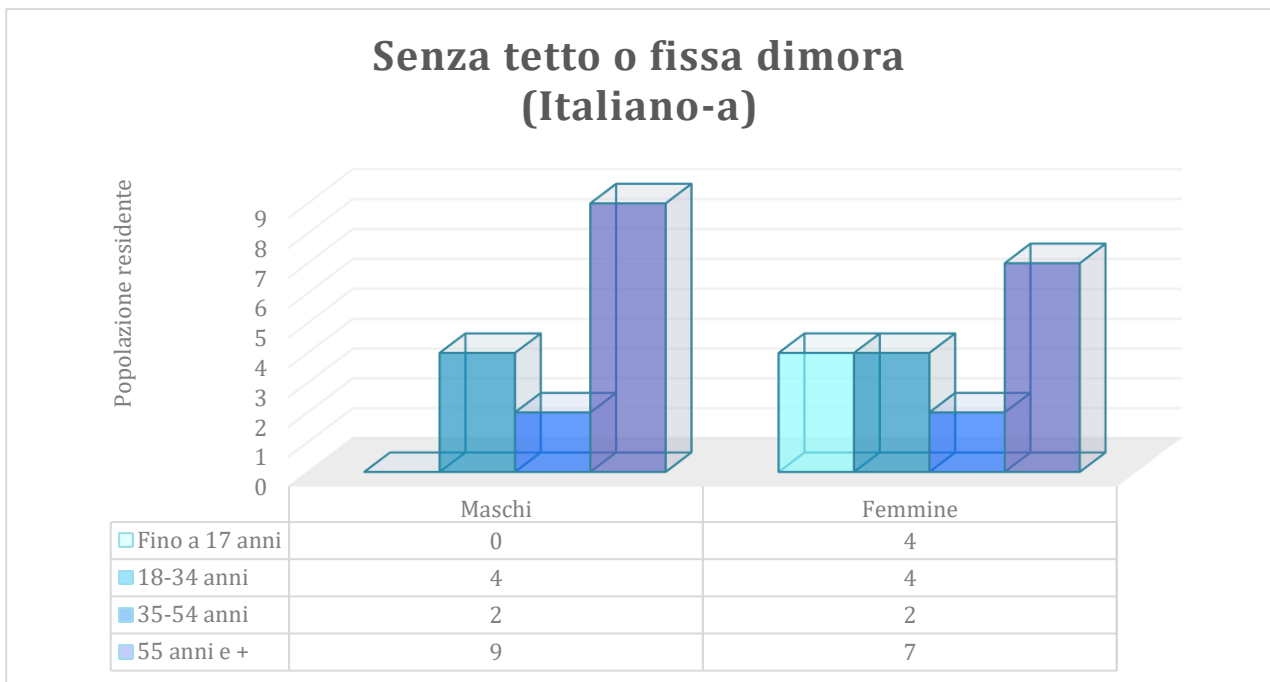
Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022

### SPOSTAMENTI PER LAVORO E STUDIO

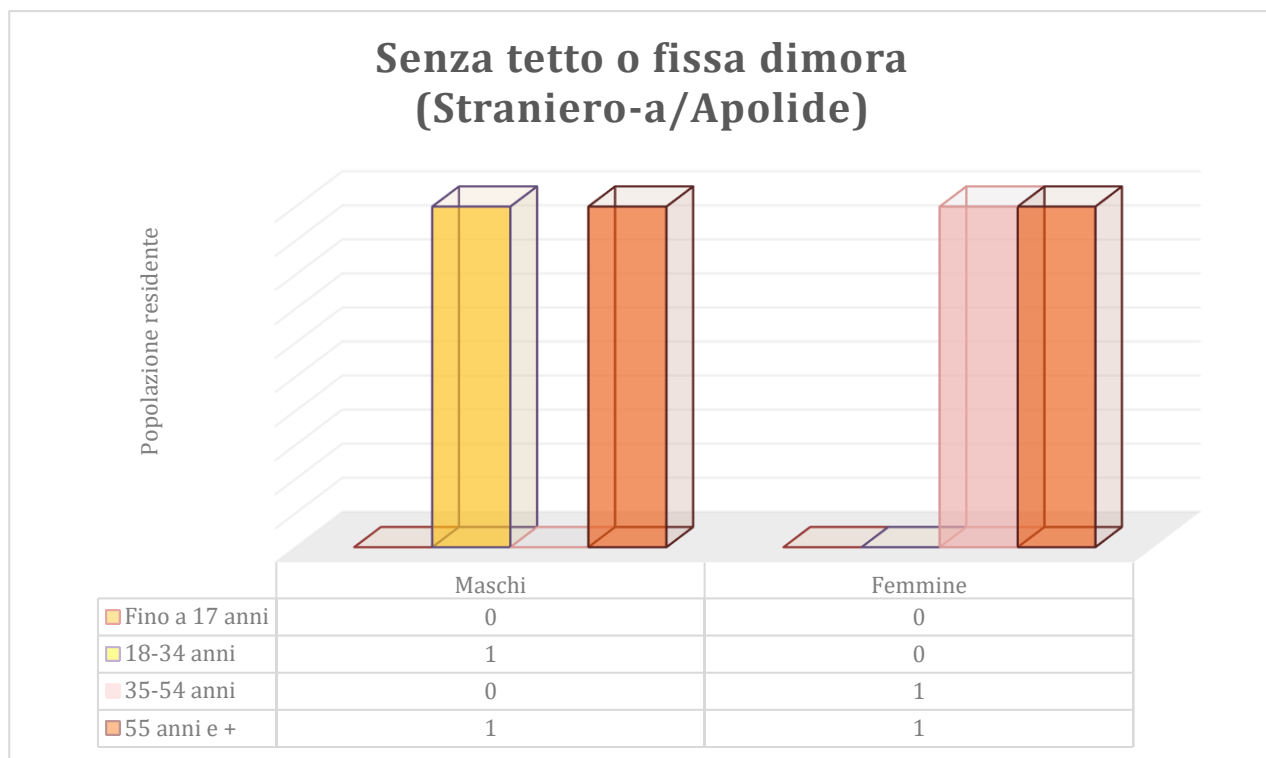


Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2022.

### SENZA TETTO E SENZA FISSA DIMORA



Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2021.



Fonte: ISTAT, censimenti permanenti. Anno, 2021.

## 8. QUADRO TERRITORIALE DEI BISOGNI

A seguito dei numerosi dati dettagliatamente descritti finora, si ritiene essenziale, come nelle precedenti edizioni, ricostruire un quadro territoriale dei bisogni, riguardante le esigenze della popolazione residente suddivisa in 7 aree:

- Anziani;
- Contrasto alla povertà;
- Dipendenze;
- Disabilità e salute mentale;
- Donne e politiche di genere;
- Immigrazione;
- Minori e famiglia.

Diversamente dalla scorsa edizione, però, in riferimento all'anno 2023, si è deciso di ricorrere a dati più aggiornati rispetto a quelli forniti dall'indice statistico di vulnerabilità sociale e materiale,



utilizzando i dati inseriti nel Piano Sociale di Zona<sup>30</sup> per il distretto sociosanitario Rm 5.6 che ha pianificazione triennale. Attraverso tale documento, infatti, è stato possibile ricostruire dettagliatamente la situazione economica, sociale e culturale del territorio di riferimento, riuscendo, in tal modo, a cogliere le necessità, le criticità, i punti di forza e di debolezza del contesto di analisi attraverso dati statistici aggiornati raccolti sul territorio di ciascun comune rientrante all'interno del distretto. In tal modo sarà possibile progettare e implementare interventi e attività che tengano conto delle esigenze di ciascuno, in un'ottica di miglioramento che si colloca appieno negli obiettivi che lo stesso bilancio e il comune di Labico si pongono annualmente. Pertanto, verranno forniti i dati raccolti in merito a ciascuna delle aree precedentemente citate, facendo anche riferimento, per il comune di nostro di interesse, alle azioni, ai servizi e gli interventi operati in ciascuna delle suddette aree, tenendo conto di quelli che sono, appunto, gli obiettivi primari del piano di zona stesso, ovvero pianificare e gestire l'offerta di servizi e interventi di carattere socio-sanitario che vadano a colmare le carenze e i bisogni emersi sul territorio, pur facendo leva sui punti di forza dello stesso ove presenti.

## ANZIANI

- Popolazione

Popolazione ≥ 65	Valori assoluti	% su totale popolazione
	1 131	17%

La popolazione ≥65 rappresenta il 22% del totale, nel Paese la stessa fascia di età rappresenta il 23,8% (ISTAT).

- Indice di vecchiaia (comparazione 2012-2022)<sup>31</sup>

2012	2022
73	115

<sup>30</sup> È un documento programmatico con il quale i Comuni associati, di intesa con l'Azienda USL, definiscono i servizi da erogare nel corso di un'annualità. Viene redatto dall' Ufficio di Piano, condiviso con gli Organismi del Terzo Settore deliberato dal Coordinamento Istituzionale.

<sup>31</sup> Un indicatore sintetico del grado di invecchiamento della popolazione, ottenuto rapportando l'ammontare della popolazione anziana (≥65) a quella dei bambini (0-14). Come si evince dai dati conferma il processo di invecchiamento della popolazione che caratterizza tutto il Paese, pur restando 20 punti percentuali al di sotto di quello nazionale (193%) (ISTAT, *Popolazione residente e dinamica demografica. Anno 2022*, p. 5).

- Indice di dipendenza degli anziani<sup>32</sup>

2020	2021	2022
24	24	25

- Utenti C.A.D (Comparazione triennale per valori assoluti e percentuali)

2020		2021		2022	
v.a	v.p	v.a	v.p	v.a	v.p
45	5%	43	5%	92	7%

- Utenti ADI<sup>33</sup>

Anziani in carico al servizio sociale comunale	Utenti ADI
25	20

## CONTRASTO ALLA POVERTA'

- Persone in condizione di povertà

<sup>32</sup> L'indice di dipendenza degli anziani misura quanti ultra sessantaquattrenni ci sono ogni 100 adulti in età lavorativa (15-64 anni). È interpretabile come il carico sociale ed economico della popolazione anziana che grava su quella in età attiva: valori elevati segnalano una situazione di squilibrio generazionale.

<sup>33</sup> L'assistenza domiciliare integrata per anziani (ADI) eroga interventi e prestazioni socioassistenziali a domicilio dell'utente, con lo scopo di mantenere la persona nel proprio contesto socio-familiare, nel rispetto del suo stile di vita e dei suoi legami familiari. In particolare, il servizio è rivolto a:

- Soggetti soli o in coppia, non autosufficienti o parzialmente autosufficienti;
- Soggetti inseriti in nuclei familiari con particolari problemi di convivenza, bisognosi di assistenza che versino in particolare stato di necessità.

Tale servizio offre prestazioni socioassistenziali che spaziano in diversi ambiti di vita, quali:

- Igiene e cura della persona e della abitazione;
- Promozione della socializzazione e dell'autonomia dell'utente;
- Stimolo alla partecipazione a momenti di vita associativa in cui la persona possa sentirsi utile e pienamente coinvolta;

<b>n.</b>	<b>% su tot. popolazione</b>
59	0.9%

- Indice di dipendenza strutturale<sup>34</sup>

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
47	47	47	47	47

- Indice di struttura della popolazione attiva<sup>35</sup>

<b>Popolazione Anno 2022</b>		
<b>Classe di età 40-64 anni</b>	<b>Classe di età 15-39 anni</b>	<b>Indice</b>
2.589	1.990	130

- Indice di ricambio della popolazione attiva<sup>36</sup>

<b>Popolazione Anno 2022</b>		
<b>Classe di età 40-64 anni</b>	<b>Classe di età 15-39 anni</b>	<b>Indice</b>
424	364	116

<sup>34</sup> L'indice di dipendenza strutturale fornisce una misura della sostenibilità della struttura di una popolazione: valori superiori al 50 indicano una situazione di squilibrio generazionale che incide sul tessuto socioeconomico. Esso sembra essere rimasto pressoché invariato nel corso delle annuali rilevazioni, con un valore inferiore al 50 che definisce un contesto di equilibrio generazionale per il comune di Labico.

<sup>35</sup> L'Indice rileva il grado di invecchiamento della struttura della popolazione attiva e le sue possibilità di dinamismo e adattamento al lavoro, rispetto al 2020 vi è stato un aumento corrispondente a 6 punti percentuali in tutto il distretto.

<sup>36</sup> Il rapporto tra la popolazione potenzialmente in uscita dal mondo del lavoro e quella potenzialmente in entrata. I valori nel distretto sono elevati. Questo implica una difficoltà a mantenere costante la capacità lavorativa nel territorio e una minore opportunità per i giovani in cerca di prima occupazione.

## DIPENDENZE

- Utenti Ser.D<sup>37</sup>

v.a	v.p
5	3%

## DISABILITÀ E SALUTE MENTALE

- Disabili adulti

Disabili in carico al SSC	Inseriti al Centro Diurno	In carico alla L.R. n. 20/2006	In attesa alla L.R. n. 20/2006
32	2	5	n.p

- Minori Disabili

Minori disabili AEC	Utenti assistenza educativo-domiciliare minori	In attesa di assistenza educativo-domiciliare minori	Utenti seguiti in integrazione con la ASL	Utenti con spettro autistico
16	2	n.p	n.p	3

- Disabilità grave, disabilità cognitiva e malattie neurodegenerative

Utenti beneficiari dei contributi per lo spettro autistico	Utenti beneficiari del contributo della disabilità gravissima	Utenti beneficiari del contributo "home care Alzheimer"
3	4	n.p

- Utenti TSMREE

v.a	v.p
166	15%

<sup>37</sup> Per l'intero distretto emerge una netta prevalenza di pazienti maschi, 132 unità, corrispondenti all'85% dell'utenza contro 27 femmine (15%). L'utenza si concentra soprattutto nelle fasce d'età 40-44 (15%), 45-49 (17%) e 50-54 (18%). Considerando le fasce d'età più giovani (<20-34), si evidenziano 26 unità, pari al 16%. Il comune si colloca comunque tra quelli con più basso numero di soggetti con dipendenze.

## DONNE E POLITICHE DI GENERE

Il fenomeno della violenza di genere sembra essere ad oggi più diffuso che mai, tanto da essersi diffuso a tal punto da sollevare un maggiore interesse istituzionale verso tale tematica, un interesse concreto che si è trasformato in azioni ed interventi rivolti alle donne, alla loro cura e protezione, nel tentativo di porre un contrasto a fenomeni di violenza che riempiono, ormai, le cronache quotidiane. Per tali motivi, il distretto, e in particolare il comune di Labico, si sono impegnati per garantire alle donne spazi sicuri in cui sentirsi protette e ascoltate, intraprendendo percorsi volti alla fuoriuscita dalla spirale di violenza in cui esse si ritrovano ad essere coinvolte. Pertanto, in questa sezione si riportano alcuni dati rilevanti in merito a tale dilagante fenomeno, mostrando anche l'impegno del comune di Labico nel contrasto alla violenza di genere. In particolare, si farà riferimento alla rete di servizi nella quale la donna può trovare un aiuto concreto, ricordando, come ci mostrano anche i dati Istat, che Prima di iniziare il percorso con i CAV, il 43,5% delle donne si è rivolta ai parenti e a seguire ai servizi generali, come le Forze dell'Ordine (che intercettano il 31,9% delle donne che chiedono aiuto). Un ruolo importante viene svolto anche dai pronto soccorsi e dagli ospedali che intercettano il 28,4% delle donne. Questo nodo della rete antiviolenza risulta essere fondamentale nel Centro dove incontra il 46,7% delle donne. L'ultimo servizio generale è costituito dai servizi sociali: vi si è rivolto il 16,3% delle donne. Non meno importante è anche il mondo della scuola, i consultori, il medico di medicina generale, le istituzioni religiose intercettano soltanto una quota residuale di donne (rispettivamente 1,7%, 3,7%, 3,7%, 2,2%) ma possono svolgere all'interno della rete un ruolo importante migliorando la capacità di individuazione del fenomeno e veicolando il più possibile le informazioni. In tal senso, nell'ambito del distretto sociosanitario 5.6, svolge un ruolo essenziale il Filo di Arianna, un centro di ascolto antiviolenza la cui gestione è affidata alle associazioni di promozione sociale Ponte Donna e Socialmente Donna, grazie ad un Protocollo d'Intesa. Al centro possono affidarsi al centro tutte le donne che desiderano uscire da situazioni di violenza e che necessitano di assistenza e consulenza legale. I centri presenti sono attivi a Labico e Colleferro, e agiscono come presidi di ascolto, luoghi di prima accoglienza nella lotta alla violenza di genere. I due centri offrono infatti una vasta gamma di servizi quali:

- Colloqui telefonici e preliminari presso le sedi per individuare i bisogni e fornire le prime informazioni utili;

- Colloqui strutturati volti ad elaborare un percorso individuale di accompagnamento mediante un progetto personalizzato di uscita dalla violenza;
- Percorso personalizzato di protezione e sostegno costruito insieme alla donna e formulato nel rispetto delle sue decisioni e dei suoi tempi;
- Assistenza e consulenza legale sia in ambito civile che penale e informazione e aiuto per l'accesso al patrocinio gratuito, in tutte le fasi del processo penale e civile, di cui all'art. 2, comma 1, della legge n.119 del 2013;
- Orientamento al lavoro - Con il progetto «Includiamole», le donne sono state seguite in un percorso di inclusione lavorativo;
- Sostegno psicologico e colloqui di sostegno alla genitorialità;
- Per alcune delle donne può essere necessaria la messa in sicurezza e per tali emergenze si usufruisce della rete dei Centri Anti Violenza (CAV) di Roma e provincia.

Ciò ha delle importanti ripercussioni sul fenomeno della violenza di genere, come si osserva dai dati ottenuti dall'analisi delle azioni introdotte dai centri come mostrato nelle tabelle seguenti:

- Il filo di Arianna<sup>38</sup>

Il progetto del Distretto sociosanitario Asl RmG 5 "il Filo di Arianna", che opera all'interno del Centro antiviolenza "Maria Mancio" di Labico è gestito dalle APS "Socialmente Donna" e "Ponte Donna". Il centro di ascolto è attivo a Labico ma, su richiesta, si trasforma in un servizio itinerante grazie al telefono attivo h 24. Il Centro Antiviolenza "Maria Mancio"<sup>39</sup>, nello specifico, si rivolge alle

---

<sup>38</sup> Dati anno 2023

<sup>39</sup> Maria Mancio era un insegnante di Segni, comune in provincia di Roma non distante da Labico, che, nella fredda mattina del 16 marzo del 2014, ha pagato con la vita la sua volontà di separarsi dal marito incapace di accettare tale decisione, il quale ha deciso volutamente e coscientemente di ucciderla brutalmente. Maria Mancio ci ricorda, oggi ancor di più, di come le donne divengano vittime inconsapevoli di uomini incapaci di accettare le loro scelte, incapaci di accettare la loro libertà, la loro voglia di riscatto e di autodeterminazione, venendo intrappolate in spirali di violenza che, come ci rammenta giornalmente la cronaca sfociano, come in questo caso, in terribili e brutali omicidi per troppe

donne, italiane o migranti, che si trovano in difficoltà a causa dei piccoli e/o grandi problemi nell'organizzazione della vita familiare, lavorativa e relazionale, alle donne che vivono situazioni di disagio personale, familiare e relazionale anche grave, alle donne vittime di violenza fisica e psicologica. I servizi offerti dal centro spaziano tra:

- Organizzazione ed erogazione di attività di assistenza, aiuto, tutela e protezione rivolte a donne vittime di violenza;
- Attività di prevenzione e sensibilizzazione finalizzata alla promozione di una cultura non violenta nella comunità territoriale di riferimento;
- Interventi di ascolto (anche telefonico) aiuto e sostegno psicosociale individuale e di gruppo, di psicoterapia, assistenza legale, di orientamento e sostegno per l'inserimento lavorativo e sociale delle donne vittime di violenza attraverso l'attuazione di un percorso di formazione volto all' empowerment delle loro competenze, un percorso di accompagnamento all'interno del mondo del lavoro ed un percorso di stage presso realtà lavorative locali;
- Attività di formazione e sensibilizzazione in favore della comunità territoriale in raccordo con la rete territoriale dei servizi, consulenza e assistenza sociale, legale, psicologica, penale e minorile;
- Individuazione dei bisogni, orientamento e accompagnamento ai servizi di competenza ivi compresi i centri antiviolenza e/o case rifugio, accompagnamento e tutela per la soddisfazione delle necessità personali, reperimento di alloggi protetti di emergenza di concerto con i Servizi Sociali.

---

volte giustificati sotto il nome di "raptus" piuttosto che prendere coscienza della piena consapevolezza dell'atto compiuto da un uomo tramutatosi in carnefice. La morte di Maria ha quindi dato il nome ad un centro che si pone come obiettivo il contrasto a questa spirale di inarrestabile violenza nel tentativo di aiutare le donne a fuoriuscirne mediante le loro capacità e tutti gli strumenti che verranno messi a loro disposizione, per far sì che anche altre donne, madri e figlie non debbano più pagare con la propria vita.

Donne prese in carico	Colloqui strutturali effettuati	Consulenze legali penali e civili	Donne avviate ad un percorso psicologico
39	114	35	4

- Confronto anni dal 2017 al 2023

Anno	n. donne prese in carico	n. colloqui	n. colloqui con le nuove prese in carico	n. consulenze legali	n. sedute psicoterapia
2017	15	95	n.p	15	n.p
2019	20	78	40	19	25
2020	31	90	60	19	25
2021	40	92	68	15	31
2022	29	97	68	12	14
2023	39	114	n.p	35	n.p

- Partecipanti ai corsi di nascita nei Consultori di Colleferro e Valmontone per Comune di provenienza. Anno 2022

Consutorio	Colleferro	Valmontone
Donne provenienti dal comune di Labico	0	4

- Incontri post-parto e primo anno di vita, nei Consultori di Colleferro e Valmontone. Anno 2022

Consutorio	Colleferro	Valmontone
Donne provenienti dal comune di Labico	0	5



## IMMIGRAZIONE<sup>40</sup>

- Adulti

Popolazione straniera	Totale popolazione	Incidenza popolazione straniera su popolazione totale
747	6.606	11%

Per ciò che concerne i minori stranieri, analizzando i dati raccolti sulla popolazione straniera residente si osserva:

- Minori stranieri residenti

Maschi	Femmine	Stranieri residenti	Incidenza minori stranieri su tot. Stranieri residenti
85	73	747	21%

## MINORI E FAMIGLIA

- Numero di famiglie al 31.12.2022 (Comune di Labico)<sup>41</sup>

v.a	v.p
2674	8%

- Famiglie in carico al servizio sociale comunale

Famiglie in carico al Servizio Sociale Comunale	Famiglie Multi-problematiche (in cui più soggetti sono seguiti dai servizi)
45	20

<sup>40</sup> La popolazione straniera residente nel Distretto è pari a 7.104 unità, corrispondente al 9,4% della popolazione totale. Quasi un punto percentuale di più rispetto al dato nazionale, dove i cittadini stranieri rappresentano l'8,7% della popolazione. Nei paesi di pianura si registrano percentuali maggiori, in particolare nei Comuni di Colferro (11%), Labico (11%) e Valmontone (12%), con percentuali superiori alla media nazionale.

<sup>41</sup> Nel 2022 vi è stato un aumento del numero delle famiglie rispetto al 2021 con 869 unità familiari in più. Secondo le previsioni dell'ISTAT nel giro di venti anni si prevede un aumento di oltre 850mila famiglie, ma con una semplificazione della loro struttura. L'aumento deriverà infatti da una crescita delle famiglie monocomponente (entro il 2042 saranno il 37,5 %) e da una diminuzione delle famiglie con almeno un nucleo (relazione di coppia o relazione genitore – figlio).

- Minori in carico al Servizio sociale

Minori in carico al servizio Sociale Comunale	Minori affidati al servizio sociale comunale
18	1

Minori nel Servizio Assistenza Educativo-Domiciliare per minori	Minori seguiti dal Servizio Assistenza Educativo-Domiciliare per minori seguiti in integrazione con la ASL
3	3

Minori in AEC	Minori in affidamento familiare	n. Minori affidati alle strutture residenziali di tipo familiare (minori in case famiglia)	Minori che frequentano l'Asilo Nido Comunale
16	2	0	0

## 9. ATTIVITÀ REALIZZATE

Il comune di Labico, attraverso le proprie politiche di genere e della promozione delle pari opportunità, ha realizzato diverse iniziative i cui effetti hanno concretamente influenzato le pari opportunità. Ad esempio, tutte le azioni volte a bilanciare l'equilibrio professionale e la cura della famiglia hanno un indubbio impatto positivo sulla vita delle donne, le quali sono nella maggior parte dei casi i membri della famiglia su cui ricade la cura della casa e dei familiari, aggiungendo un carico di lavoro ulteriore a quello professionale. Perciò, ogni attività volta a sostenere la terza età e la disabilità va indirettamente a beneficio della qualità della vita della popolazione femminile. Insieme alle attività di concreto sostegno sopra indicate è necessario intervenire sui profili più propriamente culturali, al fine di scardinare degli stereotipi sociali e culturali che vedono ancora la donna legata ad un ruolo di primario *caregiver*. A tal fine il comune si è impegnato nella promozione e organizzazione di eventi culturali e di sensibilizzazione.

## ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2023

- ***Il mio amico ha la zampa***

Il 14 maggio 2023 c'è stata la presentazione delle attività del progetto "Il mio amico ha la coda", realizzato con fondi del bilancio comunale dalla cooperativa Il Melograno, che gestisce il Centro Genitorialità-La Potentilla-Labico in collaborazione con l'associazione TENDI LA ZAMPA. Il progetto è dedicato ai ragazzi e alle ragazze con disabilità, in difficoltà, a rischio di esclusione sociale.

- ***Iniziativa Farmacia Comunale "Benvenut\* a Labico"***

Nel 2023 si è svolta l'iniziativa della Farmacia Comunale "Benvenut\* a Labico" che prevede la donazione alle famiglie con neonat\* di un kit contenenti beni ed articoli destinati alla cura del bambino e della madre, insieme ad una guida dei servizi offerti dal Centro per la Genitorialità "LA Potentilla".

- ***BenEssere Donna***

Attraverso il progetto "BenEssere Donna" il comune di Labico ha collaborato con giovani professionisti locali calendarizzando una serie di incontri dedicati alla prevenzione di patologie disturbi più comuni che affliggono le donne.

- ***Progetto educazione affettiva e sessuale nella scuola***

Il 20 aprile 2023 si è tenuto il primo incontro del "Progetto educazione affettiva e sessuale", con la partecipazione della ginecologa, Dott.<sup>ssa</sup> Calcagni, in cui le alunne e gli alunni della scuola secondaria di I grado di Labico hanno potuto confrontarsi sulle tematiche del consenso, della contraccezione e delle STM. Hanno dato l'autorizzazione ben 52 famiglie. L'iniziativa risponde al bisogno di confrontarsi con figure esperte su queste tematiche, bisogno emerso in modo preponderante grazie al questionario GenerAzioni, sviluppato dal Comune di Labico e dal Servizio Civile Universale nel 2022 e somministrato alla popolazione adolescenziale residente a Labico.

- ***Siglato Protocollo Banca delle visite***

La Banca delle Visite è nata per sostenere chi non ha la possibilità di curarsi, donando visite specialistiche o esami di accertamento o favorendo l'accesso agevolato a questi servizi.

- ***8 marzo giornata internazionale della donna: insieme contro gli stereotipi!***

In occasione della Giornata Internazionale della donna 2023, il Comune di Labico, in collaborazione con l'Istituto comprensivo via L. Da Vinci e il coordinamento delle associazioni realizzato da APS Socialmente Donna, è stato organizzato un programma fitto di eventi. Dai concerti ai laboratori nelle scuole, ai dibattiti presso il Centro Sociale Anziani, all'esibizione finale del Coro della Voce necessaria di Giovanna Marini, La Giornata a Labico è stato un momento di riflessione sui temi degli stereotipi, che è riuscito ad abbracciare tutte le età. Hanno collaborato le associazioni ManuAle, Assogenitori, APS Le Querce (Centro Anziani).

- ***25 novembre: esposizione d'arte "Ritratte"***

Durante la giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 2023, Presso Palazzo Conti situato nel centro di Labico, si è tenuta una mostra di ritratti di donne che, con il loro impegno sociale, artistico e politico, hanno lasciato un segno nella lotta contro la violenza di genere.

- ***Riconoscimento Polo civico***

È stato costituito a Labico il primo Polo Civico che comprende tutte le associazioni che si occupano di tematiche sociali presenti a Palazzo Giuliani (Socialmente Donna/CAV Maria Manciocco, Centro di Genitorialità La Potentilla, Forum dei Giovani, Asso genitori Labico): in questo modo, i servizi e le opportunità offerte ai cittadini saranno più facilmente conoscibili, e, allo stesso tempo, si riduce la distanza di interlocuzione tra associazioni ed amministrazione comunale, per migliorare di volta in volta spazi ed attività.

- **Conferma Spazio Gioco “LudoSpazio” con risorse di bilancio**

Nel 2023 è stato confermato il finanziamento stanziato per il progetto Spazio gioco con risorse del bilancio comunale. Questo servizio rientra nella tipologia dei servizi educativi integrativi, previsti dalla L.R. n. 7/2020, ed è un servizio di tipo ludico - educativo rivolto a bambini di età compresa fra i 12 mesi ed i tre anni di età che nasce per rispondere in maniera flessibile alle molteplici esigenze dei servizi espresse dalle famiglie in funzione delle mutate situazioni sociali e lavorative.

- **Intervento di messa in sicurezza appartamento comunale**

Nel 2023 è stato messo in sicurezza l'appartamento comunale al fine di destinarlo alle donne vittime di violenza che vengono seguite dal Centro Antiviolenza di Labico “Maria Manciooco”.

- **Buoni nido 2023-2024**

Il 31 agosto 2023 è stato pubblicato l'avviso pubblico per l'anno educativo 2023-2024. Il valore del buono servizio corrisponde al valore della retta mensile effettivamente pagata fino ad un massimo di 400,00 euro mensili.

### ANALISI SERVIZI EROGATI 2023

TIPO DI SERVIZIO	DIRETTO – INDIRETTO	ACCESSI/ RICHIESTE	RICHIESTE EVASE	FONDI A DISPOSIZIONE	SPESE SOSTENUTE
Centro Antiviolenza	DIRETTO	47	/	2.200€	2.200€
Assistenza Domiciliare Integrata	INDIRETTO	22	22	73.213,81 €	73.213,81 €
Servizio Sociale Professionale	DIRETTO	1 Assistenti sociali in forza presso il Comune di Labico		Fondi del piano di zona	Fondi del piano di zona
AEC - Pre/Dopo Scuola – Sportello Amico	INDIRETTO	21	21	122.000€	122.000€
Centro Vaccinale età evolutiva 0-6 anni	INDIRETTO			Palazzo Giuliani	Concessione locali – pagamento utenze –

					pulizie locali
Contributi rette per asilo nido	DIRETTO	5	5	7.591,93€	7.591,93€
Centri Ricreativi	DIRETTO	36	36	5.940,00€	5.940,00€
RSA	INDIRETTO	5	5	51.000€	51.000€
Centro Genitorialità	DIRETTO			16.000€	16.000€
Centro Genitorialità – Spazio Neutro	INDIRETTO			Rientrano nella Co-progettazione del Centro Genitorialità	
Centro Genitorialità – Ludolab	INDIRETTO	8	0		
Centro Anziani	DIRETTO			1.500 € + 2.000 €	1.500 € + 2.000 € (per soggiorno estivo per 40 partecipanti)
Pacchi natalizi	DIRETTO	50	50	1.250	1.250
Contributi Assistenza Economica – continuativa	DIRETTO	/	28	12.600€	12.600€
Contributi Assistenza Economica – diritto casa	DIRETTO	21	29	22.240,17€	22.240,17€
Contributi Assistenza Economica – straordinaria (pagamenti utenze e servizi)	INDIRETTO	3	3	650,00 €	650,00 €
Soggiorno estivo per ragazzi	DIRETTO	33	/	2.500 €	2.500 €
Bonus energia (2 bandi)	DIRETTO	130	124	18.600 € (Fondi piano di zona)	18.600 € (Fondi piano di zona)
Borse di studio (A.S 2022/2023)	DIRETTO	26	4	/	/
Libri di testo	DIRETTO	89	58	14.776 € (Fondi regionali)	12.256,72 €
Interventi assistiti con animali	DIRETTO				

## ATTIVITÀ IN CORSO NEL 2024

- **Replica iniziativa Farmacia Comunale “Benvenut\* a Labico”**

Nel 2024 la Farmacia Comunale ha riproposto l’iniziativa “Benvenut\* a Labico”.

- ***Interventi per la toponomastica di genere***

A marzo 2024 sono stati intitolati i primi spazi comunali a donne, aderendo all'iniziativa di Toponomastica femminile "8 marzo 3 donne 3 strade".

- ***Seconda edizione Progetto educazione affettiva e sessuale nella scuola***

Nella sua seconda edizione il progetto è stato sviluppato in collaborazione con il consultorio di Valmontone che ha messo a disposizione per gli incontri una psicologa, un'ostetrica, una ginecologa e un'assistente sociale. La platea è stata estesa anche ad alunni ed alunne della seconda media.

- ***Avvio coprogettazione per i servizi scolastici e all'infanzia***

Attraverso di una corretta coprogettazione e organizzazione si sono più correttamente coordinati i progetti di pre e dopo scuola, il servizio OEPAC, il progetto Ludoteca, lo SpazioGioco, i soggiorni e centri estivi, la terapia assistita con animale. Rendere più coesi e coordinati questi servizi ha un diretto impatto sull'organizzazione familiare e genitoriale.

- ***Ristrutturazione plessi scolastici***

Il comune si è impegnato nella ristrutturazione e rinnovazione dei plessi scolastici presenti sul territorio comunale, al fine di garantire un ambiente di apprendimento di sicuro e sereno per gli studenti e le famiglie.

- ***Avviso Pubblico: sostegno alla maternità***

Il 5 marzo 2024 è stato pubblicato l'avviso pubblico dedicato al sostegno per la maternità di cui alla deliberazione della giunta regionale n. 478 del 10/08/2023 e della legge regionale 29 marzo 2022 n. 7. Tale avviso ha quale oggetto la concessione di un supporto economico e finanziario alle donne partorienti valido per l'acquisto i prodotti necessari per il neonato.

- ***Progetto "Nati per Leggere"***

Il progetto “Nati per Leggere” è sviluppato assieme all’Associazione Culturale Pediatri, l’Associazione Italiana Biblioteche e il Centro per la Salute del Bambino. Propone gratuitamente alle famiglie con bambini fino a 6 anni di età attività di lettura che costituiscono un’esperienza importante per lo sviluppo cognitivo dei bambini e per lo sviluppo delle capacità dei genitori di crescere con i loro figli.

- ***Sportello di contrasto al gioco d’azzardo***

Da sabato 10 febbraio 2024 è aperto, ogni sabato dalle 9:00 alle 11:00, lo sportello contro il gioco d’azzardo. Si tratta di un progetto di valutazione e riabilitazione con la possibilità di attivare presso il Ser. D. percorsi di presa in carico individuali. Oltre a questo, gli utenti e le utenti potranno essere inseriti in appositi gruppi di mutui aiuto. Il primo accesso allo Sportello garantisce l’anonimato.

- ***L’8 lotto!***

In concomitanza con i festeggiamenti per la giornata internazionale della Donna si sono svolti diversi eventi organizzati in più giorni. L’8 marzo si è tenuto il concerto dell’orchestra della scuola secondaria. Presso Palazzo Conti si è svolto cineforum e apericena. Dal 10 marzo, in collaborazione con la sezione ANPI di Labico, si è svolta presso Palazzo Conti la mostra “Le 21 madri costituenti”. Presso Palazzo Giuliani è stato presentato lo spettacolo teatrale “Favole femministe”, di e con Sara Aprile.

Il 23 marzo presso Palazzo Conti si è tenuta una seduta di teoria e pratica di benessere del pavimento pelvico.

- ***Progetto: Dalla parte delle donne***

È stato avviato e concluso presso I.C “Leonardo Da Vinci” nella scuola dell’infanzia e nella secondaria di primo grado, in partenariato con APS “Socialmente Donna”, il progetto “Dalla parte delle donne”, che ha avuto come focus gli stereotipi di genere e il loro superamento, attraverso la messa in opera di attività volte alla sensibilizzazione, l’informazione e il riconoscimento degli stessi, permettendo così di contrastare e prevenire il fenomeno della violenza di genere. In conclusione, ogni sezione dei



plessi coinvolti ha adottato una delle Madri costituenti, intitolandole la classe con apposizione di una targa biografica.

## **AZIONI FUTURE**

- ***Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)***

Il CUG sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, svolge funzioni propositive e di monitoraggio per la valorizzazione dei dipendenti della pubblica amministrazione. Con questo Comitato si vuole approfondire il livello di conoscenza sulle pari opportunità tra uomini e donne, nel tentativo di aumentare il benessere organizzativo favorendo l'ottimizzazione e la produttività del lavoro.

- ***Adozione linee guida per l'utilizzo del linguaggio di genere anche negli atti amministrativi***

La regione Lazio ha approvato le "Linee guida per l'uso del linguaggio di genere nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio". Al fine di conformarsi alle direttive della regione il comune di Labico si è impegnato nella definizione di linee guida anche all'interno degli atti amministrativi comunali.

- ***Protocollo accesso all'appartamento comunale***

Con questo protocollo si vuole dare seguito all'attività realizzata nell'anno precedente di intervento messa in sicurezza dell'appartamento comunale. Si sono definiti i criteri di accessi all'appartamento per le donne vittime di violenza di genere e seguite dal centro antiviolenza Maria Manciocco.

- ***Implementazione dei fondi in favore del Centro Antiviolenza "Maria Manciocco" (C.A.V.) attraverso il Piano di Zona del Distretto Socio-Sanitario RM 5.6***

- ***Protocollo "Outdoor education"***

Con “Outdoor education” si intendono esperienze pedagogiche caratterizzate da esperienze in ambienti all’esterno. Il progetto sarà applicato ai servizi di Spazio Gioco e il nido Fantasylandia.

- ***Promuovere azioni di informazione e formazione del personale di gestione delle risorse umane***
- ***Rendere stabili la partecipazione ed il confronto sullo sviluppo delle politiche di genere attraverso il lavoro del Tavolo sulle Politiche sociali***
- ***Creazione di una rete con i centri per l’impiego***

Sono stati avviati dei rapporti con i centri per l’impiego di Colleferro, Palestrina e Zagarolo finalizzati all’inclusione nel mondo del lavoro.

## **10. Conclusioni**

In conclusione, possiamo affermare, a seguito di quanto dettagliatamente riportato in tale bilancio, come la parità di genere rappresenti un obiettivo essenziale per la costruzione di un ordine sociale fondato sull’uguaglianza e sul bilanciamento tra i due generi per lungo tempo considerati estremamente contrapposti sul piano sociale, economico, culturale e politico. Proprio per questo tutti gli enti da quelli internazionali, nazionali e locali, si sono impegnati affinché tale obiettivo possa essere raggiunto in tempi considerevolmente più brevi di quanto si stima, seppur la strada sembra ancora lunga e in salita. Tale impegno, come si evince dalla trattazione, è stato assunto anche dal Comune di Labico, non solo per il totale e pieno accordo alla normativa vigente in materia, ma anche per lo spirito democratico orientato alla libertà e alla parità che lo stesso comune ha posto tra gli obiettivi primari della sua azione in favore tanto delle donne che degli uomini, considerandoli entrambi come individui e cittadini, piuttosto che sulla base della loro appartenenza di genere. Come dimostrano i dati, infatti, il comune di Labico si è impegnato in questi anni per garantire parità di trattamento ambo le parti attraverso attività trasversali ed inclusive, volte a ridurre il divario esistente tra l’uomo e la donna, progettando ed implementando azioni concrete su un territorio giovane e in continuo mutamento. A dimostrazione di ciò vi è la stesura stessa del bilancio, volto a favorire la costruzione di una visione d’insieme circa le dinamiche che riguardano i cittadini

direttamente e da vicino, mettendoli a conoscenza delle opportunità e degli interventi che ogni anno vengono rivolti loro in quell'ottica di parità a cui si faceva riferimento in precedenza. Giunto ormai alla sua terza edizione il bilancio, quindi, evidenzia come l'obiettivo di parità sia ancora centrale nel comune e adeguatamente perseguito con attività centrate sullo stesso, seppur non si esclude, in un'ottica critica e di miglioramento, che tanti altri passi devono essere compiuti giornalmente al fine di favorire quell'uguaglianza e quella parità tanto agognate, tenendo presente che tanto ancora può e deve essere fatto per eliminare tutte quelle discriminazioni e quei dislivelli che, ancora oggi, caratterizzano e categorizzano i due generi, sfavorendone uno rispetto all'altro. È proprio sulla base di tali premesse che si rinnova, in conclusione a tale report, l'impegno del comune di Labico nel contrasto a tutte le discriminazioni, gli stereotipi, le dinamiche disfunzionali e di carattere esclusivo che caratterizzano il nostro tempo, attraverso azioni concrete che ci si augura possano produrre, in un futuro quanto più prossimo, la piena uguaglianza tra tutti i cittadini prescindendo da qualsiasi loro appartenenza o categorizzazione sociale operata su di essi.

## APPENDICE NORMATIVA

### NORMATIVA EUROPEA

- **Decisione di esecuzione del 13 Luglio 2021:** Per l'approvazione de Piano Nazionale di Ripresa e resilienza Il Consiglio ha recepito la proposta di decisione della Commissione europea. La Decisione è accompagnata da un allegato con cui vengono definiti, in relazione a ciascun investimento e riforma, precisi obiettivi e traguardi, il cui conseguimento costituisce la condizionalità alla quale è subordinata l'erogazione delle risorse. La realizzazione dei traguardi e degli obiettivi, cui è finalizzato ciascuno degli interventi del PNRR, è cadenzata temporalmente su base semestrale, a partire dal secondo semestre 2021 e fino al 31 dicembre 2026, data di conclusione del processo di attuazione del Piano. L'erogazione delle risorse da parte della Commissione europea (al netto del prefinanziamento di cui l'Italia ha inizialmente beneficiato) avviene su base semestrale, all'esito del procedimento di valutazione del raggiungimento dei traguardi e obiettivi del semestre di riferimento da parte dello Stato membro.
- **Art. 4 c.1 regolamento RRF:** Sancisce come l'obiettivo generale del dispositivo è promuovere la coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione migliorando la resilienza, la preparazione alle crisi, la capacità di aggiustamento e il potenziale di crescita degli Stati membri, attenuando l'impatto sociale ed economico di detta crisi, in particolare sulle donne, contribuendo all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, sostenendo la transizione verde, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi climatici dell'Unione per il 2030 stabiliti nell'articolo 2, punto 11, del regolamento (UE) 2018/1999, nonché al raggiungimento dell'obiettivo della neutralità climatica dell'UE entro il 2050 e della transizione digitale, contribuendo in tal modo alla convergenza economica e sociale verso l'alto, a ripristinare e a promuovere la crescita sostenibile e l'integrazione delle economie dell'Unione e a incentivare la creazione di posti di lavoro di alta qualità, nonché contribuendo all'autonomia strategica dell'Unione unitamente a un'economia aperta, e generando un valore aggiunto europeo;

- **2° principio Pilastro Europeo dei diritti sociali:** Al capo a. sancisce la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. Al capo b, sancisce che le donne e gli uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore;
- **3° principio Pilastro Europeo dei diritti sociali:** il principio afferma che a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico. Sono promosse le pari opportunità dei gruppi sottorappresentati.

## **NORMATIVA NAZIONALE**

- **L. 196/2009 art. 38-septies:** con esso il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, avvia un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all'articolo 10, comma 10-bis;
- **Art. 51 c. 1 Costituzione Italiana:** Sancisce che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro;

- **D.lgs 267/2000 art. 6 comma 3:** Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per *garantire* la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali *non elettivi* del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.
- **L. 125/1991:** Sancisce l'uguaglianza sostanziale e i valori su cui si fondano gli articoli 3 e 37 della Costituzione, promuovendo la realizzazione di un modello bidirezionale, allo stesso tempo paritario e protettivo. Da qui l'adozione di trattamenti differenziati per sesso, proprio con lo scopo di rimuovere anacronistiche disparità tra lavoratori e lavoratrici; una forma di intervento diretta a ripristinare l'uguaglianza nelle condizioni di partenza, concretizzando la parità di chance nell'accesso e nello svolgimento dell'attività lavorativa. Due sono gli elementi chiave: la promozione dell'uguaglianza da un lato e la tutela della differenza dall'altro; diversi sono i mezzi ed i soggetti cui è affidata la ricerca ed il mantenimento dell'equilibrio tra i due valori;
- **D.L. n. 19/2024:** Prevede misure volte a garantire la tempestiva attuazione degli interventi relativi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), come modificato dalla decisione del Consiglio Ecofin dell'8 dicembre 2023, coerentemente con il relativo cronoprogramma.
- 

## **NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ**

- **D.lgs 198/2006, art.48:** Prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Tali piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- **Deliberazione giunta comunale n.13 del 7 Febbraio 2023:** Con essa viene formulato il Piano delle azioni positive 2023/2025 in osservanza dell'art. n. 48 del suddetto D. Lgs n. 198/2006

avente ad oggetto “Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (D. Lgs n. 196/2000 art. n. 7 comma n. 5).