



donne nella pesca

WP2

Ricognizione e
analisi dello
stato dell'arte

Atlante delle
donne della
pesca

Riconoscimento, tutela e
valorizzazione del ruolo delle donne
nelle comunità di pesca costiere e
sperimentazioni di nuovi modelli di
empowerment per le giovani
imprenditrici che fanno rete

novembre 2022



Iniziativa finanziata dal Programma Operativo del Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca FEAMP 2014/2020 Regolamento UE 1303/2013 e Regolamento UE 508/2014 – Misura 4.64 "Attività di Cooperazione"

Organismi intermedi: Regione del Veneto, Regione Emilia Romagna, Regione Marche, Regione Abruzzo, Regione Toscana.
Organismo responsabile dell'attuazione e capofila: FLAG GAC Chioggia Delta del Po

www.donnenellapesca.it

Atlante delle Donne della Pesca



INDICE GENERALE

Introduzione

PARTE PRIMA

Aggiornamento sullo stato dell'arte delle politiche di genere comunitarie, nazionali e regionali nel quadro delle politiche cofinanziate dal Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca (FEAMP)

PARTE SECONDA

Storie di donne della pesca
Allegato narrativo

PARTE TERZA

Analisi dei dati socio-economici
Allegato tecnico

L'Atlante delle Donne della Pesca è a cura di **Alessandra Gattei** e **Endri Orlandin**.

La parte prima è stata realizzata da **Ferdinanda Termini**.

Le interviste presenti nella parte seconda sono state realizzate da **Stefano Rotta**.

L'analisi dei dati socio-economici è stata realizzata da **Alessandra Gattei** e **Endri Orlandin**.



Introduzione

L'Atlante delle Donne della Pesca come indicato nella Manifestazione d'interesse costituisce l'aggiornamento sullo stato dell'arte delle politiche di genere comunitarie, regionali e locali nel quadro delle politiche cofinanziate dal Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca (FEAMP), sui progetti realizzati e previsti e contenente una sintesi significativa dei dati raccolti".

L'Atlante, sempre rispetto alle indicazioni della Manifestazione d'interesse, deve comprendere inoltre un "Allegato Tecnico" incentrato sull'analisi dei dati socio-economici riferiti alle donne impiegate nel settore della pesca e un "Allegato Narrativo" dedicato a "Storie di donne della pesca", selezionate per rappresentatività degli obiettivi del progetto nelle diverse aree dei FLAG di partenariato.

Per rispondere a tali precondizioni l'**Atlante è stato articolato in tre** parti tra loro organicamente correlate e interconnesse.

Le tre parti costituiscono, nel loro approccio alle questioni, altrettante modalità di osservazione e restituzione della dimensione femminile all'interno del mondo della pesca.

La prima, dedicata al compendio delle politiche di genere, dal livello europeo a quello regionale italiano con particolare attenzione alle politiche del Feamp, è un approfondimento riflessivo sulla figura della donna vista attraverso la lente legislativa. Viene ricostruita la nascita e l'evolversi di un percorso, oggi non compiuto, ma in continuo progredire, finalizzato al pieno raggiungimento della parità di genere in tutti i settori della vita pubblica e non solo, partendo dall'Europa, soffermandosi sulle politiche interne dell'Italia e, in proiezione, delle Regioni italiane. Si succedono sia politiche dirette che integrate; il tentativo è sempre quello di raggiungere, migliorare e rendere reale l'uguaglianza di genere nei diversi settori della vita quotidiana (sia pure, a volte, con risultati lenti e, in apparenza, poco fruttuosi).

Tra i tanti temi di interesse e rilievo, quello della Pesca, inteso come uguaglianza donne-uomini in questo settore, rappresenta l'approfondimento fondamentale dell'excurus di questa prima parte dell'Atlante delle Donne della Pesca, dove l'uguaglianza dei diritti stenta ad essere riconosciuta sul piano politico, prima ancora che pratico come emerge dallo studio condotto.

La seconda, "Allegato Narrativo", è sicuramente la parte più empatica del lavoro, quella che dà voce alle donne della pesca e dell'acquacoltura, che attraverso la loro narrazione senza filtri ci trasporta immediatamente all'interno del loro mondo a diretto contatto con il mare e i suoi frutti.

L'Allegato Narrativo, si sviluppa su undici Storie di donne della pesca che costituiscono altrettante brevi biografie, raccontate in forma di intervista e restituite attraverso una narrazione senza filtri. Le undici donne rappresentano uno spaccato significativo delle figure professionali che operano all'interno del comparto della pesca e dell'acquacoltura. Sono tre acquacoltrici, una pescatrice, una dirigente di un Flag, una biologa marina, tre coadiuvanti di impresa di pesca familiare, una



giovane imprenditrice di start-up nel settore della pesca e una delle ultime operatrici del commercio ittico che ancora lavora sulla banchina del porto di Pescara.

Le loro storie raccontano di donne, mogli, madri, imprenditrici, impegnate in ruoli diversi in un lavoro faticoso, a stretto contatto con l'acqua, con poche tutele, ma dalle quali emerge prepotentemente il loro profondo amore per il mare e per il proprio lavoro.

La terza, "Allegato Tecnico", è la parte forse più asettica del lavoro ma, nonostante la "freddezza" dei numeri riesce tuttavia a mettere in risalto le ancora ampie zone d'ombra che avvolgono le donne della pesca e che non permettono loro di emergere alla luce del sole, sia del diritto al riconoscimento del proprio lavoro, e che delle statistiche (e il pensiero non può non andare alle tante coadiuvanti che giorno dopo giorno, sacrificando sé stesse e ciò che hanno di più caro, cercano di resistere o di emergere in questo settore). L'allegato costituisce il censimento dei dati socio-economici riferiti al comparto della pesca e acquacoltura, da cui è derivata l'analisi più nel dettaglio dedicata alle donne ufficialmente impiegate in questo settore.

L'indagine è stata condotta tra il primo e il terzo trimestre del 2022 sulle principali fonti di dati disponibili riferite al comparto della pesca e dell'acquacoltura a partire dal livello mondiale (FAO, UN), europeo (Eurostat), passando per quello nazionale (Istat), regionale (Regioni e Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura) e provinciale, ponendo particolare attenzione alla descrizione della componente femminile.

L'analisi restituisce uno spaccato a tinte chiaro-scure della situazione occupazionale delle donne nel comparto della pesca e dell'acquacoltura e attraverso i dati fotografa il divario che ancora rimane da colmare affinché le donne possano finalmente abbandonare i ruoli informali (o meglio invisibili) e affermarsi pienamente come protagoniste, anche in ruoli di leadership, in questo settore sentendosi realmente tutelate e riconosciute, anche statisticamente, come parte integrante e imprescindibile di questa realtà.



PARTE PRIMA

Aggiornamento sullo stato dell'arte delle politiche di genere comunitarie, nazionali e regionali nel quadro delle politiche cofinanziate dal Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca (FEAMP)



INDICE PARTE PRIMA

Premessa

POLITICHE DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA

1. Origini del principio di parità di genere nell'unione europea

1.1 Tappe salienti del quadro normativo

1.2 Trattato di Lisbona: le novità

2. Alcune tra le fonti europee in materia di parità di genere; esempi di applicazione del principio nelle politiche attuative

3. ancora: sulla strategia dell'UE sulla parità tra uomini e donne

3.1 Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015

3.2 Carta per le Donne

3.3 Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020

3.4 Strategia Europa 2020, strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e le politiche per le donne

3.5 Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Von der Leyen

4. Direttive dell'UE sulla parità tra uomini e donne (diritto derivato) e le pronunce della corte di giustizia europea (CGUE) sulla la parità di genere



5. Azione degli organismi per la parità di genere nelle istituzioni dell'UE

5.1 in particolare: Il Parlamento europeo, la Commissione europea e l'EIGE

6. Alcune iniziative specifiche per la promozione della parità di genere

6.1. Accesso ai Servizi

6.2. *Decision Making*

6.3 Imprenditorialità femminile e divario di retribuzione tra donne e uomini

6.4. Politica sociale

6.5 Lotta contro violenza sulle donne e la tratta di schiave

6.6 Ultime risoluzioni del Parlamento Europeo in tema di parità di genere

7. Politiche per la parità di genere nell'ambito del settore pesca-acquacoltura nell'UE

7.1 Normativa Europea di riferimento: la sfida del 21° secolo per l'inclusione e la parità di trattamento uomo donna nel settore pesca-acquacoltura

POLITICHE DI GENERE NEL DIRITTO NAZIONALE

1. Fonti principali e Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2022

1.1 Uguaglianza donna-uomo nella Costituzione della Repubblica italiana

1.2 Leggi n. 125/1991 e n. 215/1992

1.3 Ulteriori tappe evolutive della normativa italiana in tema di parità e pari opportunità nel lavoro e nella società

1.4 Legge n. 162/21 per la parità salariale e la certificazione di parità di genere

1.5 Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026

2. La parità di genere nel comparto pesca-acquacoltura: normativa nazionale

2.1 Origini della legislazione sulla pesca e l'acquacoltura in Italia



2.2 Proposta di legge n. 2930 per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura dell'8 marzo 2021

POLITICHE DI GENERE NELLA LEGISLAZIONE REGIONALE

1. Regioni virtuose

1.1 Abruzzo

1.2 Emilia-Romagna

1.3 Marche

1.4 Toscana

1.5 Veneto



Premessa

Quando, nel 1957 il Trattato di Roma istitutivo della Comunità Economica Europea, enuncia il principio fondamentale (oggi non realizzato in parte dei Paesi dell'UE, tra cui l'Italia) della parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori, l'Europa non parla ancora di parità di genere, né, tantomeno, di politiche volte a favorirla.

Tuttavia sarà proprio la spinta dell'Europa (delle donne europee) e dei singoli Stati membri al loro interno, che consentirà di non perdere di vista, anzi, di incrementare sempre più le politiche, le iniziative, le azioni, gli interventi comuni (e dei singoli stati) verso il raggiungimento di quella parità tra i sessi che tanto incide, se raggiunta, non solo sulla qualità del tessuto sociale e sul benessere delle comunità, ma ancor di più sulla crescita delle economie degli Stati che la incentivano e promuovono.

In questa parte del lavoro si vuole evidenziare il nascere e l'evolversi di un percorso, oggi non compiuto, ma in continuo progredire, per il pieno raggiungimento della parità di genere in tutti i settori della vita pubblica e non solo, partendo dall'Europa, soffermandosi sulle politiche interne dell'Italia e, in proiezione, delle Regioni italiane. Sia con politiche dirette che integrate, il tentativo è sempre (sia pure, a volte, con risultati lenti e, in apparenza, poco fruttuosi) quello di raggiungere, migliorare e, comunque, rendere tangibile l'uguaglianza di genere nei diversi ambiti della vita quotidiana.

Tra i tanti di interesse e rilievo, quello della Pesca, e quindi il tema dell'uguaglianza donne-uomini in questo settore, rappresenta la parte fondamentale dell'*excursus* dell'*Atlante delle donne della pesca*. È, quello della pesca, uno degli ambiti dove l'uguaglianza dei diritti stenta, per molti aspetti, ad essere riconosciuta sul piano politico, prima ancora che pratico come emerge dal presente studio.

Il fine delle politiche sulla parità di genere e quello a cui mira -assai sommamente- anche questo lavoro, è quello dell'incentivo costante al processo di *empowerment* delle donne in tutti i settori (lavorativo, economico-produttivo, politico e sociale) delle comunità dei Flag interessati dal progetto in prima istanza e, si spera, in prospettiva dell'intera comunità nazionale della pesca e dell'acquacoltura.



POLITICHE DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA

Per “genere” si intendono i ruoli, i comportamenti, le attività e gli attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini (cfr. articolo 3, lettera c, della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica).

1. Origini del principio di parità di genere nell'Unione Europea

A livello globale, il raggiungimento dell'**uguaglianza di genere** e dell'emancipazione di tutte le **donne e le ragazze** rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*- SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di *leadership* a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'uguaglianza di genere rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario.

Già il progetto di edificazione di un'Europa unita portava in sé il desiderio di costruire una società basata sulla piena e paritaria partecipazione dei generi alla vita economica, sociale, politica, culturale degli Stati Membri.

Pur essendo vero che il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE, Roma, 25 marzo 1957) ha riconosciuto una nozione alquanto circoscritta di uguaglianza tra i sessi, è grazie ad esso che la condizione femminile e le pari opportunità hanno costituito temi di interesse sempre crescente nel processo di integrazione europea.

1.1 Tappe salienti del quadro normativo

Le tappe salienti dell'evoluzione normativa europea in materia di parità di genere e lotta alla discriminazione tra donne e uomini, partono dal Trattato istitutivo della CEE (Comunità Economia Europea).

Il **Trattato di Roma del 1957** infatti, all'art. 119, enuncia come detto in premessa, il principio fondamentale della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.

Con la **Carta Sociale Europea**, convenzione internazionale firmata a Torino il 18 ottobre **1961** (equivalente, in materia di diritti economici e sociali, alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, ossia alla c.d. CEDU - Roma, 4 novembre 1950) viene sancita e garantita (sul piano formale) la Tutela della Donna in ambito europeo.



Detta Carta Sociale Europea sarà poi riveduta e sostituita dalla **Carta Sociale Europea del 1996**.

Nel 1992, il **Trattato di Maastricht**, con l'**Accordo sulla politica sociale** conferma il principio fondante e fondamentale in Europa della Tutela delle Donne e nel 1997, il **Trattato di Amsterdam**, modificando il Trattato sull'Unione Europea, nonché i Trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, perfeziona il disegno istituzionale delineato con Maastricht, sancendo con più forza ed incisività il principio della parità di genere.

All'art. 3 il Trattato di Amsterdam recita: “... *l'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne*” e all'art. 13 introduce il principio di non discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'etnia, la religione, gli handicap.

All'inizio del XXI° secolo, è la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione di Nizza (2000)** a ribadire all'art. 21 il divieto di “...*qualsiasi forma di discriminazione fondata in particolare sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali*”; mentre, all'art. 23, viene confermato il principio di parità tra uomini e donne in tutti i campi della vita sociale, a partire da quello del lavoro.

La Carta di Nizza inoltre riconosce il diritto al congedo di maternità retribuito (Art. 33).

È importante evidenziare inoltre che con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona del 2009, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione di Nizza ha assunto carattere **giuridicamente vincolante** attraverso un apposito articolo di rinvio (art. 6 TUE) (ad esclusione di Regno Unito, Repubblica Ceca e Polonia).

Nel **Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE¹)** parimenti, agli artt. 8, 10, 19 e 157, si suggella l'intendimento politico dell'Unione, volto, nell'attuazione delle sue politiche e azioni, ad eliminare le ineguaglianze, a promuovere la parità di genere e la parità di trattamento salariale tra lavoratrici e lavoratori per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Come pure il **Trattato dell'Unione Europea (TUE, 2012)**, agli artt. 2 e 3, richiama a valori fondanti dell'Unione i principi di non discriminazione e di parità tra donne e uomini.

1.2 Trattato di Lisbona: le novità

Il 13 dicembre **2007** viene firmato dagli Stati membri Il **Trattato di Lisbona**.

In esso si riafferma il principio di uguaglianza tra donne e uomini inserendolo tra i **valori** (art. 2, TUE) e gli **obiettivi** (art. 3, par. 3 TUE) dell'Unione. Inoltre, (art. 10, TFUE), si prevede che nell'attuazione delle sue politiche ed azioni, l'Unione miri a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Per quanto riguarda l'ambito lavorativo, vengono ribadite le disposizioni relative alla parità fra uomini e donne (già previste agli articoli 137 e 141 del Trattato CE), mentre sulle questioni esplicitamente contemplate dal Trattato, si stabilisce che il Parlamento europeo e il Consiglio possano deliberare con procedura ordinaria (ossia attraverso il meccanismo di co-decisione a maggioranza) e adottare misure opportune indirizzate a difendere il principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne “per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore” (Art. 157, comma 1, TFUE).

Nella dichiarazione n. 19, allegata all'atto finale della Conferenza intergovernativa che ha adottato il trattato di Lisbona, l'Unione e gli Stati membri si sono impegnati “*a lottare contro tutte le forme di violenza domestica [...], per prevenire e punire*”

¹ Già Trattato istitutivo della Comunità economica europea, firmato a Roma il 25 marzo 1957; più volte modificato da successivi Trattati, fra i quali il Trattato di Maastricht del 7 febbraio 1992; il testo attuale è stato da ultimo modificato dal Trattato di Lisbona entrato in vigore il 1° dicembre 2009.



questi atti criminali e per sostenere e proteggere le vittime”.

2. Alcune tra le fonti europee in materia di parità di genere; esempi di applicazione del principio nelle politiche attuative

Nella sua prima versione, la Carta Sociale Europea risale al 18 ottobre 1961. Dopo anni di sostanziale letargo essa conosce un inatteso quanto decisivo rilancio politico che porta, nel **1996**, alla “nascita” della **Carta Sociale Europea Riveduta (CSER)**.

È d'obbligo rilevare che per quanto circoscritto ai 47 Stati membri del Consiglio d'Europa, il rilancio politico della Carta sociale europea in corso dall'inizio degli anni Novanta costituisce un capitolo interessante della marcia globale verso l'effettività dei diritti sociali (tra cui quello dell'uguaglianza di genere), specie se internazionalmente protetti. A partire da queste vicende è possibile, infatti, individuare alcune strategie emerse nello spazio giuridico europeo e risultate particolarmente promettenti per elevare le garanzie dei diritti sociali a livelli sempre più paragonabili a quelli di altre categorie, *in primis* i diritti civili².

Dunque, nella versione attuale, la Carta riveduta consta di sei parti, tra cui quella sui singoli diritti protetti; è proprio all'art. 20 che la Carta del 1996 sancisce il **diritto alla parità di opportunità e di eguale trattamento nell'accesso al lavoro**, nelle condizioni di impiego e di lavoro (ivi compresa la retribuzione), nella tutela in caso di licenziamento e reinserimento professionale, nell'orientamento, nella formazione professionale nonché nelle progressioni di carriera, comprese le promozioni³.

Tale disposizione va interpretata nel senso del più ampio divieto di ogni discriminazione, diretta o indiretta, e dell'assoluta eguaglianza dei lavoratori, a prescindere dalla loro appartenenza al settore pubblico o a quello privato, o della tipologia di contratto a cui sono soggetti (*full time* o *part-time*).

Si è accennato in precedenza all'evoluzione del **principio di parità tra donne e uomini nell'ambito dell'Unione Europea a partire dal Trattato di Roma del 1957**. Esso sancisce, per la prima, volta un principio economico fondamentale: la **parità salariale**. Che la Comunità europea si occupi negli anni '50 del secolo scorso anche dei diritti delle donne è fatto tutt'altro che scontato. Considerata l'epoca, si tratta di un grande risultato anche se circoscritto all'aspetto retributivo, in stretta rispondenza alla finalità funzionalista perseguita dalla CEE. L'ambizione è di determinare un vantaggio più economico, che sociale, ossia di eliminare le distorsioni della concorrenza in un mercato che ambiva ad essere integrato.

La cittadinanza europea (istituita dal **Trattato di Maastricht** del 1992), ossia la condizione giuridica propria di ogni persona appartenente a uno Stato membro dell'UE, determina un cambio di passo e di prospettiva. L'accento è, da lì in avanti, posto sulla persona in quanto tale a prescindere dall'esercizio di un'attività economica.

La successiva firma del **Trattato di Amsterdam** (nel 1997, con entrata in vigore nel 1999) comporta peraltro un cambiamento significativo per la condizione delle donne nell'Unione europea. Esso pone l'accento sul divieto della discriminazione fondata sul sesso innalzando la parità tra uomini e donne al rango di diritto

² Federico Oliveri, “La lunga marcia verso l'effettività. La Carta sociale europea tra enunciazione dei diritti, meccanismi di controllo e applicazione nelle corti nazionali”, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, dicembre 2008, pagg. 509-540, Il Mulino, Bologna.

³ L'art. 20 è tra le disposizioni che, in vista della ratifica della Carta riveduta, devono essere necessariamente accettate dagli Stati, i quali però non devono limitarsi ad inscrivere il principio di eguaglianza in Costituzione, ma devono garantire sul piano normativo interno, in maniera esplicita ed effettiva, l'eguaglianza tra donne e uomini in ambito lavorativo e professionale.



fondamentale del trattato con l'inclusione dei nuovi articoli 2, 3 e 6A che accordano una nuova competenza rivolta alle istituzioni affinché lottino contro qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso. L'unico limite a tale competenza è dato dal voto all'unanimità del Consiglio e dalla consultazione esclusiva del Parlamento europeo.

L'inserimento nel nuovo trattato dell'Accordo sulla politica sociale agli articoli 117, 118 e 119 costituisce un'ulteriore dimostrazione del reale "balzo in avanti" compiuto dalla politica in materia di non discriminazione e di parità tra gli uomini e le donne; tanto nella sua attuazione, poiché in quest'ultimo si fa ricorso alla procedura di codecisione, quanto nel suo stesso contenuto, poiché si ammette chiaramente la possibilità di una discriminazione positiva all'articolo 119⁴.

Le azioni positive sono riconosciute come ammissibili anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE⁵ che le ha estese a tutti gli ambiti e non solo quindi a quello professionale.

La Carta ha inoltre consacrato il divieto di discriminazione sulla base del sesso (art. 21) e la parità tra donne e uomini (art. 23) come diritti fondamentali di tutti gli individui, a prescindere non solo dall'esercizio di un'attività economica, ma anche dall'appartenenza a uno Stato Membro.

In linea con quanto previsto dal Trattato di Amsterdam, la Commissione europea ha adottato una strategia fondata su un duplice approccio, da un lato l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e le azioni comunitarie, dall'altro il ricorso a misure specifiche (atti legislativi, campagne di sensibilizzazione, programmi di finanziamento) a favore delle donne per eliminare le ineguaglianze strutturali persistenti.

La **Carta per le donne** adottata l'8 marzo 2010 al fine di migliorare la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini in Europa e in tutto il mondo segue alla Strategia per l'uguaglianza tra donne e uomini (periodo 2006-2010), ed è seguita dall'analoga Strategia 2010-2015. Di essa si parlerà più dettagliatamente nel paragrafo 3.2.

All'atto pratico: nel periodo 1990-1995 con il **Terzo piano d'azione**, viene finalmente proposto un significativo miglioramento della condizione femminile nella società attraverso la sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti della parità di genere.

Nel mentre, la **Riforma dei Fondi strutturali del 1993** sancisce, per la prima volta, **che il principio di pari opportunità venga inserito nella disciplina generale dei fondi**. I Fondi strutturali furono (e sono) il principale meccanismo di finanziamento di cui dispone l'Unione Europea per la promozione della coesione sociale ed economica.

Tre anni dopo, il Consiglio, nella sua risoluzione sui fondi strutturali e le pari opportunità per le donne e gli uomini adottata, ha sostenuto che i Fondi strutturali hanno un importante ruolo da svolgere a sostegno delle pari opportunità, un ruolo che va ulteriormente rafforzato. Un più forte impegno a promuovere attivamente la parità di opportunità in tutta la politica dei Fondi strutturali sarebbe così divenuto un elemento importante della strategia del *Gender Mainstreaming* (la strategia volta a integrare la dimensione delle pari opportunità in tutti i principali ambiti politici).

⁴ Si veda il documento di lavoro "I diritti della donna e il Trattato di Amsterdam" di Victoria Garcia Munoz – Direzione generale degli Studi del Parlamento Europeo, 1998.

⁵ La **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE)**, in Italia anche nota come **Carta di Nizza**, è stata solennemente proclamata una prima volta il 7 dicembre 2000 a Nizza e una seconda volta, in una versione adattata, il 12 dicembre 2007 a Strasburgo da Parlamento, Consiglio e Commissione. Con l'entrata in vigore del "Trattato di Lisbona", la *Carta di Nizza* ha il medesimo valore giuridico dei trattati, ai sensi dell'art. 6 del Trattato sull'Unione europea, e si pone dunque come pienamente vincolante per le istituzioni europee e gli Stati membri e, allo stesso livello di trattati e protocolli ad essi allegati, come vertice dell'ordinamento dell'Unione europea. Essa risponde alla necessità, emersa durante il Consiglio europeo di Colonia (3 e 4 giugno 1999), di definire un gruppo di diritti e di libertà di eccezionale rilevanza e di fede che fossero garantiti a tutti i cittadini dell'Unione.



L'entrata di Svezia e Finlandia nell'UE (1995), due paesi con una lunga tradizione di *welfare state* e particolarmente sensibili alle questioni relative all'uguaglianza di genere, contribuisce in modo determinante all'istituzionalizzazione del *Gender Mainstreaming*. Come anche la **Quarta Conferenza mondiale di Pechino sulle donne "Uguaglianza, Sviluppo e Pace" (1995)** in cui vengono riaffermati i Diritti umani delle donne, l'*Empowerment* femminile e il *Gender Mainstreaming*, appunto.

Sempre nel 1996 nasce il **gruppo di commissari ad alto livello responsabili per la parità delle opportunità** con il compito di stimolare la riflessione e di vigilare affinché le pari opportunità siano contemplate nell'insieme delle azioni comunitarie.

Importante e determinante è, nello stesso anno, la **Comunicazione della Commissione "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie"** (COM (96) 67 def.). In essa la Commissione afferma che: *"non bisogna limitare le azioni di promozione della parità alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, ma bisogna invece mobilitare esplicitamente sull'obiettivo della parità il complesso delle azioni politiche generali introducendo in modo attivo e visibile, all'atto stesso della loro concezione, la sollecitudine per gli effetti che esse possono avere sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini ('gender perspective')"*.

In seguito, con il **"Patto europeo per la parità di genere (2011-2020)"**, il Consiglio d'Europa ribadisce il suo impegno a realizzare gli obiettivi dell'UE in materia di parità come menzionato nel trattato e sollecita gli Stati membri e l'UE ad adottare misure finalizzate a:

- colmare i divari di genere nel mercato del lavoro;
- promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini;
- affrontare ogni forma di violenza contro le donne.

Nel dicembre 2015 la Commissione pubblica l'impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019 al fine di monitorare e prorogare la strategia della Commissione per l'uguaglianza tra uomini e donne (2010-2015). L'impegno strategico è incentrato sui seguenti cinque settori prioritari:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica;
- riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, lotta contro la povertà tra le donne;
- promozione della parità tra donne e uomini nel processo decisionale;
- lotta contro la violenza di genere e protezione e sostegno a favore delle vittime;
- promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

Il 26 ottobre 2015 il Consiglio d'Europa adotta il **"Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020"**, che è basato sul documento congiunto dei servizi della Commissione e del Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) sul tema "Parità di genere ed emancipazione femminile: trasformare la vita delle donne e delle ragazze attraverso le relazioni esterne dell'UE (2016-2020)". Il nuovo Piano d'azione sulla parità di genere sottolinea *"... la necessità di realizzare pienamente il godimento, pieno e paritario, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali da parte delle donne e delle ragazze e il conseguimento della loro emancipazione e della parità di genere"*.

Oltre alle disposizioni sopra richiamate, l'Unione europea dispone di una corposa e fondamentale normativa contro la discriminazione sulla base del sesso, che promuove la parità di genere e ha ad oggetto l'accesso al lavoro, la retribuzione, la protezione della maternità, la conciliazione tra vita professionale e vita privata, la sicurezza sociale e i regimi professionali di sicurezza sociale.

In questo senso sono molteplici le direttive in materia che si vedranno nel paragrafo seguente.



La legislazione europea adottata in materia di parità di genere ha perseguito e continua a perseguire obiettivi di coesione economica e sociale, solidarietà e sviluppo dell'Unione come spazio di libertà, sicurezza e giustizia per le cittadine e i cittadini europei (e non solo).

La parità tra donne e uomini insomma è condizione indispensabile per la realizzazione degli obiettivi di coesione sociale, crescita e lavoro che si è data l'Unione europea, a partire dalla strategia di Lisbona del 2000 e poi con quella "Europa 2020".

L'ineguaglianza di genere rappresenta un peso per un'economia che ambisce ad essere sostenibile e solidale e che intende conseguire elevati livelli di occupazione, produttività, benessere e coesione sociali.

L'UE ha così seguito a livello "pratico" un duplice approccio, associando azioni specifiche per l'emancipazione femminile e l'inserimento della tematica della parità nelle molteplici politiche dell'UE (*gender mainstreaming*).

Il *gender mainstreaming* ha così registrato progressi significativi dagli anni '90 in poi. Il migliore e più chiaro esempio di *mainstreaming* consiste nel fatto di aver posto le pari opportunità al centro della strategia per l'occupazione.

3. ancora: sulla strategia dell'UE sulla parità tra uomini e donne

3.1 Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015

A Settembre 2010 la Commissione Europea presenta la Strategia per la parità tra donne e uomini, contenente il programma di lavoro della Commissione in materia di uguaglianza di genere per il periodo 2010-2015 [COM (2010) 491 def. - Non pubblicata nella G.U.].

Le priorità tematiche attraverso le quali la Commissione si impegna a promuovere la parità di genere spaziano dalla pari indipendenza economica per le donne e gli uomini alla conseguente parità di salario per un lavoro di uguale valore; dalla parità tra donne e uomini nei processi decisionali al rispetto della dignità e integrità della donna; dalla lotta alle violenze sulla donna e ai femminicidi alla promozione dell'uguaglianza di genere fuori dai confini dell'UE.

Fine prioritario della strategia è il contribuire a migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, nella società e nelle situazioni decisionali, dentro e fuori l'Unione Europea.

La strategia, inoltre, evidenzia il fondamentale contributo dell'uguaglianza di genere nella crescita e nello sviluppo economici, nello sviluppo sostenibile, supportando l'attuazione della dimensione di uguaglianza di genere nella strategia Europa 2020, basandosi sui punti cardine della Carta delle donne e della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 per la parità fra le donne e gli uomini.

Le priorità tematiche sono le seguenti:

- pari retribuzione;
- indipendenza economica delle donne;
- parità nel processo decisionale;
- parità tra donne e uomini nelle azioni esterne;
- dignità, integrità e lotta alla violenza sulle donne.

Secondo una stima del decennio scorso, in Europa il 25% circa delle donne è stato oggetto di violenze fisiche almeno una volta nella vita e circa mezzo milione di donne che vivono in Europa è stato sottoposto a mutilazioni genitali.

Per questo l'intento della Commissione è stato quello di proporre un approccio globale a livello dell'UE contro la violenza, adoperandosi affinché la legislazione europea in materia di asilo tenesse conto di considerazioni relative alla parità dei sessi.

La Commissione ha inoltre inteso monitorare le questioni di genere nel settore



della salute.

Tutte le priorità tematiche sopra illustrate sono corredate dall'impegno della Commissione a migliorare la parità di trattamento tra uomini e donne, rivolgendo un'attenzione particolare al ruolo degli uomini nella parità tra donne e uomini e alla promozione delle buone pratiche in materia di ridefinizione dei ruoli attribuiti ai sessi nel settore della gioventù, dell'istruzione, della cultura e dello sport.

Non solo, l'azione della Commissione è volta alla piena applicazione della legislazione europea, in particolare della direttiva 2004/113/CE sulla parità di trattamento nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi, nonché della direttiva 2006/54/CE sulle pari opportunità.

3.2 Carta per le Donne

Il 5 Marzo 2010 la Commissione Europea emanava la Comunicazione dal titolo *"Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini - Carta per le donne - Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010 - Commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino, e del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne"* [COM(2010) 78 definitivo - Non pubblicata sulla G.U.].

Secondo un (confortante) sondaggio Eurobarometro del 2010 per gli europei, le due priorità sono la violenza sulle donne (92%) e il divario salariale (82%).

Proprio per combattere in modo più determinato la disparità di genere, la Commissione europea pubblica la "Carta delle donne", impegnando l'esecutivo comunitario a integrare il concetto di parità in tutte le future politiche e ad adottare misure specifiche per promuovere le pari opportunità. Dichiarava l'allora Presidente della Commissione, José Manuel Barroso: *"... questa Carta rappresenta l'impegno della Commissione per rendere la parità tra uomini e donne una realtà nell'Ue [...] Soprattutto in tempi di crisi, occorre integrare la prospettiva di genere in tutte le nostre politiche, a beneficio sia delle donne sia degli uomini"*.

La Carta presenta una serie di impegni volti a promuovere la parità sul mercato del lavoro e l'uguale indipendenza economica per donne e uomini, la parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore, la parità nel processo decisionale, mediante misure di incentivazione dell'Ue, la dignità, l'integrità e la fine della violenza contro le donne, mediante un quadro politico completo, e infine la parità tra uomini e donne all'esterno dell'UE, affrontando la questione nelle relazioni esterne e con le organizzazioni internazionali. La Carta risponde in particolare alla richiesta del Parlamento europeo di intervenire con maggiore impegno per combattere la violenza di genere.

I campi d'azione definiti dalla Carta per la parità tra donne e uomini attengono:

- all'**indipendenza economica** che va raggiunta lottando contro la discriminazione, gli stereotipi nell'educazione, la segregazione del mercato del lavoro, la precarietà delle condizioni di occupazione, il lavoro part-time involontario e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti di assistenza tra donne e uomini. La Commissione s'impegna a garantire la completa realizzazione delle potenzialità delle donne ed il pieno impiego delle loro capacità. La sua azione dovrà facilitare una migliore distribuzione dei generi sul mercato del lavoro e consentire più lavori di qualità per le donne;
- alla **pari retribuzione** tra donne e uomini (per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore); la Commissione si impegna a colmare le differenze di retribuzione mobilitando tutti gli strumenti disponibili, compresi quelli legislativi;
- alla **presenza delle donne nei processi decisionali e nelle posizioni di potere**, dove continuano a essere sottorappresentate rispetto agli uomini, nel settore pubblico e privato; la Commissione si impegna ad agire per una più equa presenza di donne, in particolare adottando misure di incentivi dell'UE;
- al rispetto della **dignità e dell'integrità delle donne**, ma anche la fine della violenza basata sul genere, comprese le prassi nocive dettate dalle consuetudini o dalle tradizioni.



La Carta ribadisce l'impegno della Commissione a favore dei diritti fondamentali. La sua azione è volta in particolare a eliminare le disparità nell'accesso all'assistenza sanitaria e a eliminare qualsiasi forma di violenza basata sul genere. Essa può ricorrere alle disposizioni del diritto penale, entro i suoi poteri.

L'azione, oltre ai doveri dell'UE in materia di parità tra donne e uomini, permette di sostenere lo sviluppo di società sostenibili e democratiche. La Commissione si impegna a difendere la parità tra donne e uomini nel quadro delle relazioni con i paesi terzi. Essa condurrà azioni di sensibilizzazione, di cooperazione con le organizzazioni internazionali e regionali competenti, nonché di sostegno agli organismi statali e non statali.

Alla Carta fa seguito una nuova strategia per la parità fra uomini e donne che la Commissione ha adottato a metà 2010. La strategia fornisce un quadro d'azione coordinato per tutte le politiche dell'Unione europea. Tale iniziativa è stata adottata a distanza di 15 anni dalla piattaforma d'azione di Pechino, concordata alla quarta conferenza delle Nazioni Unite sulla donna, e fa seguito all'impegno assunto dall'allora Presidente Barroso (nel suo discorso al Parlamento europeo del 5 settembre 2009) di elaborare una Carta per le donne⁶.

3.3 Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020

Cinque anni dopo l'adozione del Primo Patto europeo per la parità di genere, il nuovo accordo chiamato Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020, del Consiglio dell'Unione Europea riaffermava l'impegno dell'Unione in questo campo, individuando tre obiettivi prioritari, che tutti gli Stati membri dell'Unione erano chiamati a perseguire nell'elaborazione delle proprie politiche di genere:

1. l'annullamento delle disparità di genere nel lavoro e nei sistemi di protezione sociale, con particolare attenzione agli obiettivi definiti dalla Strategia Europa 2020, nelle tre aree di maggior rilevanza per la parità di genere, ossia accesso all'occupazione, accesso all'istruzione e promozione dell'inclusione sociale;
2. la promozione di una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e familiare, sia per le donne che per gli uomini, al fine di accrescere la parità di genere e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
3. la lotta a tutte le forme di violenza contro le donne affinché possano godere pienamente dei propri diritti umani fondamentali e sia promossa la parità di genere anche nell'ottica di una crescita inclusiva;
4. la promozione dell'uguaglianza di genere nell'accesso all'istruzione e alla formazione, con l'eliminazione degli stereotipi di genere, la garanzia della parità retributiva per lavoro di pari valore, la promozione dell'imprenditorialità femminile, con miglioramento dell'offerta e dell'accessibilità ai servizi per l'infanzia di alta qualità e garanzia di orari di lavoro più flessibili.

Il nuovo Patto si inseriva all'interno della più ampia politica di contrasto alla disuguaglianza di genere messa in campo dalla Commissione Europea attraverso l'adozione della Carta delle Donne 2010 e della Strategia per la parità fra donne e uomini 2010-2015.

3.4 Strategia Europa 2020, strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e le politiche per le donne⁷

La programmazione della politica di coesione per il periodo 2007-2013 è stata programmata fino al 2010 in coerenza con la Strategia di Lisbona volta a fare dell'UE, l'economia più competitiva del mondo, pervenendo anche e conseguentemente alla piena occupazione entro il 2010.

Con la fine della validità della Strategia di Lisbona, l'UE si è dotata di una nuova strategia onnicomprensiva "Europa 2020", presentata dalla Commissione Europea nel marzo del 2010, che individua tre volani di crescita:

- a. crescita intelligente (promuovendo la conoscenza, l'innovazione, l'istruzione e la società digitale);

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078&from=DE>

⁷ Regione Emilia-Romagna-Servizio di Collegamento con l'Unione Europea, *Dossier l'UE e le pari opportunità*, Bruxelles, 2011.



- b. crescita sostenibile (rendendo la produzione più efficiente sotto il profilo delle risorse e rilanciando contemporaneamente la competitività);
- c. crescita inclusiva (incentivando la partecipazione al mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze e la lotta alla povertà).

In tal modo sono stati individuati cinque obiettivi che l'UE doveva raggiungere entro il 2020 e in base ai quali sarebbero stati valutati i progressi compiuti:

- occupazione del 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni;
- investimento del 3% del PIL dell'UE in R&S;
- raggiungimento dei traguardi "Europa 2020" in materia di clima/energia;
- lotta al tasso di abbandono scolastico per raggiungere l'obiettivo di attestarsi sotto il 10% con almeno il 40% dei giovani laureati o, quantomeno, diplomati;
- lotta alla povertà con raggiungimento della soglia dei 20 milioni di persone in meno a rischio di povertà.

Per raggiungere questi traguardi, la Commissione ha proposto un programma Europa 2020 che comprende 7 "iniziative faro", ciascuna con azioni specifiche che contribuiscono alla crescita: intelligente; sostenibile; inclusiva.

Delle 7 "iniziative faro" quella più strettamente legata alle politiche di genere e pari opportunità è l'agenda per le nuove competenze e per l'occupazione che è volta al raggiungimento dell'obiettivo UE che si è prefissa di assicurare entro il 2020, cioè che il 75% degli uomini e delle donne tra i 20 e i 64 anni fosse occupato. La strategia ha dato inoltre rilievo agli obiettivi dell'UE di far scendere la dispersione scolastica al di sotto del 10% e di accrescere il numero di giovani nell'istruzione superiore o in un'istruzione professionale equivalente portandolo ad almeno il 40%. L'UE ha previsto anche di aumentare sostanzialmente i tassi di occupazione, in particolare di donne, giovani e anziani.

3.5 Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Von der Leyen

La Commissione Europea ha emanato il 5 Marzo 2020 la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni per "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025".

In questo documento si esplicita ancora e appieno la volontà che gli Stati membri si adoperino per approdare ad un'Europa **garante della parità di genere**.

La strategia per la parità di genere delineata inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025. Scopo della strategia è costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità⁸, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida.

L'attuazione della strategia procede su un duplice binario: misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere.

La Commissione migliorerà tale integrazione inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni.

⁸ Nella strategia, l'espressione "in tutta la loro diversità" sta ad indicare che ogni volta che si parla di donne o uomini ci si riferisce a categorie eterogenee che comprendono il sesso, l'identità di genere, l'espressione di genere o le caratteristiche sessuali. Si tratta di un'espressione che sancisce l'impegno a non lasciare indietro nessuno e a realizzare un'Europa che garantisca la parità di genere per tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale.



La strategia sarà attuata utilizzando, come principio trasversale, l'intersezionalità⁹, vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Gli obiettivi principali enunciati nella Comunicazione sono riferiti a:

1. *Porre fine alla violenza di genere*

La violenza di genere (ossia qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale o che colpisce le donne in modo sproporzionato), continua a essere una delle maggiori sfide delle nostre società ed è profondamente radicata nella disparità di genere.

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica ("**Convenzione di Istanbul**"¹⁰) è la cornice di riferimento per le norme internazionali in questo settore. Concludere l'adesione dell'UE, che l'ha firmata nel 2017, è una priorità fondamentale per la Commissione.

Per affrontare l'aspetto della violenza e delle molestie **in ambito lavorativo**, la Commissione incoraggia gli Stati membri a ratificare la **Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**, ad attuare le norme dell'UE22 attualmente in vigore in materia di protezione dei lavoratori contro le molestie sessuali e a sensibilizzare i cittadini.

In quanto, a propria volta datore di lavoro, la Commissione adotterà un nuovo quadro giuridico completo contenente una serie di misure di prevenzione e reazione alle molestie sul luogo di lavoro.

2. *Combattere gli stereotipi di genere*

Gli stereotipi di genere sono una delle cause profonde della disparità di genere e interessano tutti i settori della società. Le aspettative stereotipate basate su un modello standardizzato di donna, uomo, ragazza e ragazzo limitano le loro aspirazioni, le loro scelte e la loro libertà e devono pertanto essere smantellate. **Gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere.**

L'intelligenza artificiale (IA) è diventata un settore di importanza strategica e un fattore trainante per il progresso economico; le donne devono perciò partecipare al suo sviluppo in veste di ricercatrici, programmatrici e utilizzatrici.

Il nuovo **Libro bianco della Commissione sull'intelligenza artificiale** definisce la strategia europea in questo settore, fondandola sui valori e sui diritti fondamentali dell'UE, tra cui il principio di non discriminazione e la parità di genere. Il prossimo programma quadro per la ricerca e l'innovazione, Orizzonte Europa, fornirà anche idee e soluzioni per affrontare i pregiudizi di genere potenzialmente connessi all'intelligenza artificiale e per sfatare gli stereotipi di genere in tutti gli ambiti sociali, economici e culturali, sostenendo l'elaborazione di politiche sceve da pregiudizi e basate su dati comprovati.

Oltre a prevedere le azioni sopra elencate, la Commissione invita: il Consiglio a concludere l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e a garantirne una

⁹ L'EIGE definisce l'"intersezionalità" come uno "strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche" (cfr.:

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Ai sensi dell'articolo 10 del TFUE, "nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

¹⁰ La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota anche come Convenzione di Istanbul, è un trattato internazionale contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 e aperta alla firma l'11 maggio 2011 a Istanbul. In Italia, il 19 giugno 2013, dopo l'approvazione unanime del testo alla Camera, il Senato ha votato il documento con 274 voti favorevoli e un solo astenuto.



rapida ratifica da parte dell'UE; gli Stati membri a:

- ratificare e attuare la Convenzione di Istanbul;
- ratificare e attuare la Convenzione dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- attuare la direttiva riguardante i diritti delle vittime, la direttiva sulla lotta contro l'abuso sessuale dei minori e altre normative dell'UE pertinenti a tutela delle vittime della violenza di genere;
- raccogliere e comunicare sistematicamente i dati sulla violenza di genere;
- sostenere la società civile e i servizi pubblici nel prevenire e lottare contro la violenza di genere e gli stereotipi di genere, anche con l'aiuto dei finanziamenti dell'UE disponibili nell'ambito del **programma "Cittadini, uguaglianza, diritti e valori" (2021-2027)**.

3. Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro **ha un forte impatto positivo sull'economia**, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze. È inoltre un mezzo che consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti.

La **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** (Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza) introduce **norme minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili per i lavoratori e promuove un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra i genitori**.

Per consentire a donne e uomini di realizzarsi sia personalmente che professionalmente, la Commissione vuole che gli Stati membri recepiscano e attuino correttamente questa direttiva (la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sarà recepita dagli Stati membri entro il 2 agosto 2022, **entro il 2 agosto 2024 per quanto riguarda il pagamento delle ultime due settimane del periodo minimo di due mesi di congedo parentale**); li esorta inoltre ad andare al di là di tali norme minime in sede di riesame delle loro politiche e a garantire soluzioni efficaci, ad esempio per l'assistenza all'infanzia, in modo da raggiungere anche le zone meno popolate d'Europa.

Il programma di sostegno alle riforme strutturali può aiutare gli Stati membri ad integrare la dimensione di genere nella pubblica amministrazione, nell'elaborazione del bilancio dello Stato e nella gestione finanziaria. Può inoltre contribuire alle riforme strutturali nazionali negli Stati membri volte a colmare il divario di genere nei livelli di occupazione e affrontare il problema della percentuale più elevata di donne in condizioni di povertà, in particolare in età avanzata.

Le politiche sociali ed economiche, la fiscalità e i sistemi di protezione sociale non dovrebbero perpetuare le disuguaglianze strutturali di genere basate sui ruoli tradizionalmente assegnati alla donna e all'uomo nel mondo del lavoro e nella vita privata. La Commissione intende elaborare orientamenti per gli Stati membri su come i sistemi fiscali e previdenziali nazionali possano avere un impatto **sugli incentivi o sui disincentivi finanziari per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare**.

Emancipare le donne nel mercato del lavoro significa anche offrire loro la possibilità di affermarsi come investitrici e imprenditrici.

4. Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici

Sebbene in Europa le laureate superino numericamente i laureati, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle professioni più remunerate. Nei lavori e nei settori scarsamente retribuiti e negli inquadramenti di livello più basso, la presenza femminile è superiore a quella maschile.

L'agenda aggiornata per le competenze per l'Europa contribuirà ad affrontare il **problema della segregazione orizzontale**, degli stereotipi e del divario di genere nell'istruzione e nella formazione. La proposta di raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e alla formazione professionale, presentata dalla Commissione, sosterrà il miglioramento dell'equilibrio di genere nelle professioni a



predominanza tradizionalmente maschile o femminile e affronterà il problema degli stereotipi di genere.

5. Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico di genere

Il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è sancito dai trattati sin dal 1957 ed è stato recepito nel diritto dell'UE. Garantisce mezzi di ricorso in caso di discriminazione.

Le donne, tuttavia, continuano a guadagnare in media meno degli uomini. Il divario di genere a livello occupazionale e retributivo che si accumula nell'arco di una vita porta a un divario pensionistico ancor più accentuato e, di conseguenza, espone le donne in età avanzata a un maggior rischio di povertà rispetto agli uomini. Il minor guadagno, la maggior concentrazione nel lavoro a tempo parziale e il divario a livello di carriera professionale legati alle responsabilità di assistenza a carico delle donne contribuiscono notevolmente al divario pensionistico di genere.

Al fine di tutelare i diritti pensionistici e incoraggiare un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza familiare tra donne e uomini, la Commissione esaminerà, insieme agli Stati membri e ai portatori di interessi, l'opportunità di concedere **crediti pensionistici per le interruzioni di carriera per motivi di assistenza nell'ambito dei regimi pensionistici professionali**, come raccomandato dal gruppo ad alto livello sulle pensioni.

6. Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare

Realizzarsi sul lavoro gestendo contemporaneamente le responsabilità di assistenza familiare è una sfida, soprattutto per le donne. Spesso le donne adeguano la loro decisione di lavorare, e la modalità di lavoro scelta, alle loro responsabilità di assistenza e, se del caso, alla modalità di condivisione di tali compiti con un partner. Si tratta di una sfida di particolare difficoltà per i genitori soli, per la maggior parte donne, e per le persone che, vivendo in zone rurali remote, spesso non hanno a disposizione servizi di sostegno. Sulle donne, inoltre, ricade **un onere sproporzionato di lavoro non retribuito, che costituisce una quota significativa dell'attività economica.**

Un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza a casa è fondamentale, analogamente alla disponibilità di servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici, in particolare per i genitori soli. Un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori alla base della disparità di genere nel mercato del lavoro. Investire nei servizi di assistenza è quindi importante per favorire la partecipazione delle donne al lavoro retribuito e il loro sviluppo professionale e può portare alla creazione di posti di lavoro sia per le donne che per gli uomini.

In questo senso, fondamentali sono gli **obiettivi di "Barcellona"**¹¹ per l'offerta di servizi di educazione e cura della prima infanzia; tali obiettivi sono per lo più raggiunti, ma alcuni Stati membri sono in notevole ritardo.

La Commissione continuerà a sostenere gli Stati membri nel **migliorare la disponibilità di servizi assistenziali di qualità ed economicamente accessibili** per i minori e per le altre persone a carico, mediante investimenti provenienti dal

¹¹ Nel 2002 il Consiglio Europeo riunito a Barcellona ha stabilito 2 obiettivi, in termini di diffusione di servizi per l'infanzia, tra cui gli asili nido. Gli stati membri devono impegnarsi ad offrire questi servizi: ad almeno il 33% di bambini sotto i 3 anni (obiettivo che riguarda la presenza di asili nido e di servizi per la prima infanzia); ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico (obiettivo che in Italia riguarda le scuole per l'infanzia). Sul primo fronte, quello degli asili nido e dei servizi per la prima infanzia, il legislatore italiano ha integrato l'obiettivo del 33% anche nella normativa nazionale. Il decreto legislativo n. 65 del 2017 all'articolo 4 infatti recita: "Lo Stato promuove (...) il progressivo consolidamento, ampliamento, nonché l'accessibilità dei servizi educativi per l'infanzia, anche attraverso un loro riequilibrio territoriale, con l'obiettivo tendenziale di raggiungere almeno il 33% di copertura della popolazione sotto i tre anni di età a livello nazionale. L'obiettivo del 33% è quindi parametrato in chiave nazionale, ma lo stesso legislatore ha fissato come metodo il perseguimento di un riequilibrio territoriale nell'offerta di servizi per la prima infanzia, per ridurre i territori carenti o privi di offerta



Fondo sociale europeo Plus, dal Fondo europeo di sviluppo regionale, dal programma InvestEU e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

Oltre a prevedere le azioni sopra elencate, la Commissione invita gli Stati membri a:

- recepire la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e ad attuare correttamente la legislazione dell'UE sulla parità di genere e il lavoro;
- dare un seguito alle conclusioni del Consiglio del giugno 2019 "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali";
- garantire investimenti adeguati nei servizi di educazione della prima infanzia e nei servizi di assistenza, anche a lungo termine, con i finanziamenti disponibili dell'UE;
- attuare la dichiarazione ministeriale di impegno sulle "donne nel digitale".

La Strategia 2020-2025 della Commissione affronta ulteriori questioni legate alla dimensione di genere.

Integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'UE

Le sfide principali che l'UE si trova oggi ad affrontare (tra cui le transizioni verde e digitale e il cambiamento demografico) hanno tutte una dimensione di genere.

L'inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche e i processi dell'UE è essenziale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere.

Integrare la dimensione di genere garantisce che le politiche e i programmi massimizzino il potenziale di tutti, donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità. L'obiettivo è ridistribuire il potere, la capacità d'influenza e le risorse in modo equo e basato sulla parità uomo-donna, lottando contro le disuguaglianze, promuovendo l'equità e creando opportunità.

La Commissione intende integrare la prospettiva di genere in tutte le sue principali iniziative nel corso dell'attuale mandato, agevolata dalla nomina della **prima commissaria per l'Uguaglianza**, con portafoglio autonomo, e creando una **task force per la parità**¹² composta da rappresentanti di tutti i suoi servizi e del Servizio europeo per l'azione esterna, che garantirà l'attuazione, a livello sia operativo che tecnico, dell'integrazione della dimensione paritaria, compresa la parità di genere.

In tutte le politiche dell'UE si affronterà l'aspetto **dell'intersezionalità tra il genere e le altre cause di discriminazione**. Le donne sono un gruppo eterogeneo e possono essere oggetto di una **discriminazione intersezionale** basata su più caratteristiche personali. Ad esempio, una donna migrante con disabilità può essere vittima di una discriminazione fondata su tre o più motivi.

La legislazione e le politiche dell'UE e la loro attuazione dovrebbero pertanto rispondere alle esigenze e alle situazioni specifiche delle **donne e delle ragazze appartenenti a gruppi diversi**. Il prossimo piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione e i quadri strategici dell'UE riguardanti la disabilità, le persone LGBTI+, l'inclusione dei rom e i diritti dei minori saranno collegati a questa strategia, oltre che tra loro. **La prospettiva intersezionale, inoltre, sarà sempre presa in considerazione nelle politiche in materia di parità di genere.**

Finanziare azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di genere nell'UE

Le proposte della Commissione relative al quadro finanziario pluriennale (QFP) garantiscono l'integrazione della dimensione di genere nell'intero quadro, più specificamente nei vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE, in particolare il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, Europa creativa, il **Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca**, il Fondo di coesione e il programma InvestEU. I finanziamenti saranno destinati ad azioni volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, a investire in strutture di assistenza, a sostenere

¹² La task force faciliterà l'integrazione della dimensione paritaria per quanto riguarda sei motivi di discriminazione: il sesso, la razza e l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale.



l'imprenditoria femminile, a combattere la segregazione di genere in alcune professioni e ad affrontare il problema della rappresentanza squilibrata di ragazze e ragazzi in alcuni settori dell'istruzione e della formazione.

Vi saranno inoltre opportunità di finanziamento per aumentare le conoscenze imprenditoriali e la partecipazione delle donne al processo decisionale e investire nello sviluppo di servizi di base nelle zone rurali nell'ambito della politica agricola comune. **Per promuovere l'emancipazione femminile è previsto un nuovo invito rivolto specificamente alle donne nell'“economia blu” nell'ambito del prossimo Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA) per il periodo 2021-2027.**

Nonostante i notevoli progressi compiuti negli ultimi decenni, la disuguaglianza di genere rimane una questione rilevante nell'UE. Per questo motivo, il **Centro comune di ricerca** della Commissione europea ha recentemente inaugurato un portale di monitoraggio *on line* a sostegno dell'attuazione della **Strategia per la parità di genere 2020-2025**.

Il portale è pensato per facilitare e sostenere lo sviluppo di iniziative politiche che affrontano la **disuguaglianza di genere** nell'UE e per consente ai responsabili politici e ai cittadini dell'UE di conoscere i dati a livello europeo.

Per tenere traccia dei progressi dell'UE, il **portale per il monitoraggio della strategia sulla parità di genere** riunisce i dati che si allineano alle tre dimensioni della strategia per la parità di genere 2020-2025:

- porre fine alla violenza di genere;
- colmare i divari di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Il portale fornisce inoltre all'utente una serie di strumenti interattivi di facile utilizzo, dando la possibilità di approfondire argomenti specifici relativi alle tre dimensioni principali della **strategia per la parità di genere**.

Il 2022, in qualità di **Anno europeo dei giovani**, sarà caratterizzato da attività mirate ad attirare più **donne nella ricerca**, per promuovere un mondo diversificato, equo e inclusivo, libero da pregiudizi, stereotipi e discriminazione.

Il portale contribuirà, infine, ad assicurare che la Commissione tenga fede al suo impegno di raggiungere un'**Unione della parità**¹³.

4. Direttive dell'UE sulla parità tra uomini e donne (diritto derivato) e le pronunce della corte di giustizia europea (CGUE) sulla la parità di genere

La legislazione dell'UE volta a contrastare le discriminazioni di genere è amplissima e riguardante diversi ambiti lavorativi e sociali. Essa è adottata per lo più mediante la procedura legislativa ordinaria e comprende (con elencazione non esaustiva):

- la direttiva 75/117/CEE che stabilisce l'eliminazione della discriminazione sessuale riguardo a tutti gli aspetti relativi alle retribuzioni (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE);
- la direttiva 76/207/CEE che sancisce la parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, nelle condizioni di lavoro; il diritto di promozione o licenziamento (abrogata con direttiva 2006/54/CE);
- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente

¹³ <https://www.regione.marche.it/News-ed-Eventi/Post/84004/Online-il-portale-per-il-monitoraggio-sulla-parit%C3%A0-di-genere-nell-UE>



- l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la direttiva 96/34/CE sul congedo parentale, che prevede il riconoscimento di un congedo parentale di almeno tre mesi ad entrambi i genitori e che ai singoli dipendenti sia permesso di assentarsi dal lavoro in caso di malattia o di infortunio di una persona a carico (abrogata dalla direttiva 2010/18/UE);
 - la direttiva 97/80/CE che riguarda il ribaltamento dell'onere della prova nei casi di discriminazione contro le donne (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE);
 - la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
 - nel 2006, alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);
 - la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
 - la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
 - la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI (Giustizia e Affari Interni) del Consiglio; la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo; la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
 - la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Anche la **Corte di Giustizia Europea (CGUE)** ha svolto un ruolo fondamentale per la promozione della parità di genere. A tale riguardo, si indicano le sentenze più significative di questo percorso:

- sentenza Defrenne II dell'8 aprile 1976 (causa C-43/75) in cui la Corte ha riconosciuto l'effetto diretto del principio della parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, stabilendo che tale principio riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato;
- sentenza Bilka del 13 maggio 1986 (causa C-170/84) in cui la Corte ha stabilito che una misura volta a escludere i dipendenti a orario ridotto da un regime di pensioni aziendali costituisce una "discriminazione indiretta" ed è pertanto in contrasto con l'ex articolo 119 del trattato CEE qualora colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che non si possa provare che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso;
- sentenza Barber del 17 maggio 1990 (causa C-262/88) ove la Corte ha riconosciuto che tutte le forme di pensione professionale costituiscono un elemento della retribuzione a norma dell'ex articolo 119, e che pertanto a esse si applica il principio della parità di trattamento, stabilendo che i lavoratori di sesso maschile devono poter accedere ai diritti di pensione o di pensione di reversibilità alla stessa età delle colleghe di sesso femminile;
- sentenza Marshall dell'11 novembre 1997 (causa C-409/95) ove la Corte ha dichiarato che una norma nazionale che imponga di dare la precedenza nella



promozione ai candidati di sesso femminile (“discriminazione positiva”) nei settori in cui la presenza femminile è inferiore rispetto a quella maschile non è vietata dalla legislazione comunitaria, a condizione che tale vantaggio non venga applicato automaticamente e che i candidati di sesso maschile siano comunque presi in considerazione, senza essere esclusi a priori dalla possibilità di presentare domanda;

- sentenza Test-Achats del 1° marzo 2011 (causa C-236/09) in cui la Corte ha dichiarato l’invalidità dell’articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2004/113/CE del Consiglio, stabilendo che esso è contrario al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Ai fini della determinazione dei premi e delle prestazioni assicurative, agli uomini e alle donne deve essere applicato lo stesso sistema di calcolo attuariale;
- sentenza Korwin-Mikke del 31 maggio 2018 (cause T-770/16 e T-352/17) in cui la Corte si è pronunciata a favore dell’annullamento delle sanzioni imposte dal Parlamento a Janusz Korwin-Mikke, deputato polacco al Parlamento europeo di estrema destra¹⁴.

5. Azione degli organismi per la parità di genere nelle istituzioni dell’UE

Nel 1996 nasce in Europa il **gruppo di commissari ad alto livello responsabili per la parità delle opportunità**, con il compito di stimolare la riflessione e di vigilare affinché le pari opportunità siano contemplate nell’insieme delle azioni comunitarie e nel 2006 viene istituito (Regolamento n. 1922/2006) **l’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere** con l’obiettivo di supportare le istituzioni dell’UE e gli Stati membri nei loro rispettivi impegni per la promozione dell’uguaglianza di genere. Per conseguire tale obiettivo, l’Istituto raccoglie, analizza e diffonde informazioni, risultati di ricerche, migliori pratiche, conduce indagini, istituisce e coordina una rete europea sull’uguaglianza di genere, organizza riunioni ad hoc di esperti e conferenze.

5.1 in particolare: Il Parlamento Europeo, la Commissione Europea e l’EIGE

Il **Parlamento europeo** è sempre stato molto attivo nel tentativo di raggiungere l’uguaglianza fra donne e uomini e ha una **Commissione permanente sui diritti delle donne e l’uguaglianza di genere**.

Ogni anno il Parlamento europeo ricorda la Giornata internazionale della donna organizzando eventi per mantenere alta la consapevolezza sui temi dell’uguaglianza.

Nel gennaio 2022, gli eurodeputati hanno rinnovato la loro richiesta per la creazione di una nuova formazione del Consiglio che favorisca gli incontri fra i ministri e i segretari di stato incaricati di occuparsi dell’uguaglianza di genere. L’obiettivo di tale nuova configurazione è quello di facilitare l’avanzamento di importanti iniziative per l’uguaglianza di genere, come la ratifica della convenzione di Istanbul sulla lotta alla violenza contro le donne.

A febbraio del 2021, il Parlamento ha adottato una risoluzione per valutare i progressi compiuti dopo oltre 25 anni dalla dichiarazione di Pechino e le sfide future che ancora attendono l’UE in relazione ai diritti delle donne. Gli eurodeputati hanno espresso preoccupazione per i passi indietro fatti in alcuni paesi dell’UE e il conseguente rischio che l’uguaglianza di genere possa essere ulteriormente rimandata nella tabella di marcia degli Stati membri.

¹⁴ Note tematiche sull’Unione Europea (Parlamento Europeo) – “Parità tra uomini e donne” di Martina Schonard, 10-2021.



Il Parlamento europeo ha anche chiesto alla Commissione di garantire che i diritti delle donne siano presi in considerazione in tutte le sue proposte, di sviluppare piani concreti per arginare il tasso di povertà delle donne (ovviamente assai maggiore di quello degli uomini) e, infine, di impegnarsi per diminuire il divario retributivo di genere.

Ecco alcune delle più recenti azioni delle **politiche perseguite dal Parlamento Europeo** in materia di lotta alla discriminazione di genere e Tutela della Donna:

- Il Parlamento Europeo ha chiesto misure concrete per ridurre il divario retributivo di genere (la differenza di reddito tra uomini e donne) che nell'UE era in media del 13% nel 2020 e il divario pensionistico (la differenza di reddito pensionistico ottenuto da uomini e donne) che si attestava al 29% nel 2019. Il Parlamento ha chiesto inoltre misure per ridurre la povertà femminile, poiché le donne hanno maggiori probabilità di vivere in povertà rispetto agli uomini.
- Nell'aprile 2022 il Parlamento Europeo ha appoggiato la proposta della Commissione per una direttiva sulla trasparenza salariale, che punta a garantire che le aziende con cinquanta o più dipendenti semplifichino il confronto degli stipendi e adottino misure attive per ridurre le differenze.
- In Europa le donne sono fortemente sottorappresentate nel settore digitale: è meno probabile che intraprendano studi o facciano domanda per un lavoro in questo campo. In una risoluzione adottata nel 2018, il Parlamento europeo ha chiesto ai paesi membri di mettere in pratica misure concrete per integrare meglio le donne nei settori delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni e di sostenere l'istruzione in questi settori e nelle discipline scientifiche, tecnologiche e matematiche.
- In una risoluzione adottata a febbraio 2021, il Parlamento europeo ha chiesto di portare avanti le norme suggerite grazie alle quali si garantirebbe che almeno il 40% dei membri non esecutivi dei consigli di amministrazione delle aziende siano donne. Sulla base di una proposta della Commissione, gli eurodeputati e gli stati membri avvieranno i negoziati per accrescere l'equilibrio di genere all'interno dei consigli di amministrazione.
- Il Parlamento Europeo ha anche insistito per attirare l'attenzione su specifiche forme di violenza quali le molestie sessuali, il traffico e la prostituzione forzata, la mutilazione genitale femminile, lo stalking e la violenza in rete. Nel febbraio 2021 gli eurodeputati hanno chiesto alla Commissione di proporre una direttiva del Parlamento europeo che impedisca e combatta ogni forma di violenza di genere.

Il Parlamento Europeo svolge un ruolo fondamentale nel sostegno alle politiche per la parità di genere anche attraverso:

La Commissione sui diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM)

Nel 1979 il Parlamento Europeo, eletto per la prima volta a suffragio universale, crea una commissione *ad hoc* sui diritti delle donne e nel 1981 la Commissione produce un report, adottato con una risoluzione dall'Assemblea sulla condizione femminile in Europa. È stata quindi creata una Commissione d'inchiesta sulla situazione delle donne in Europa. Lo scopo inizialmente non era creare una Commissione permanente, ma monitorare la risoluzione del 1981 e spingere le altre commissioni a tenere conto della condizione della donna nel mondo del lavoro. Non riuscendo in questo obiettivo sono stati gli stessi componenti della commissione d'inchiesta a spingere perché venisse creata, nel luglio del **1984**, una Commissione permanente sui diritti delle donne, oggi **Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM)**.

In base al regolamento del Parlamento europeo la Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere è competente per:

1. la definizione, la promozione e la tutela dei diritti della donna nell'Unione europea e le misure adottate dalla Comunità al riguardo;
2. la promozione dei diritti della donna nei paesi terzi;
3. la politica in materia di pari opportunità, compresa la promozione della parità



- tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità nel mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro;
4. l'eliminazione di ogni forma di violenza e di discriminazione fondata sul sesso;
 5. la realizzazione e l'ulteriore sviluppo dell'integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) in tutti i settori;
 6. il seguito dato agli accordi e alle convenzioni internazionali aventi attinenza con i diritti della donna;
 7. la promozione della sensibilizzazione sui diritti delle donne.¹⁵

Gruppo di Alto Livello sull'Uguaglianza di genere e la diversità

Il Gruppo di Alto Livello (GAL) è stato istituito dall'Ufficio di Presidenza del Parlamento Europeo nel 2004 per dar seguito alla risoluzione del Parlamento del 13 marzo 2003 sul *Gender Mainstreaming* (integrazione della dimensione di genere) nel Parlamento Europeo.

Originariamente il GAL aveva essenzialmente il compito di promuovere e porre in essere l'integrazione della dimensione di genere nei lavori, nelle strutture e negli organi del Parlamento. Al fine di estendere anche alla promozione della diversità in generale la missione del gruppo, nel novembre 2007 l'Ufficio di presidenza ne ha modificato il nome in **“Gruppo di Alto Livello sull'Uguaglianza di Genere e la Diversità”**.

Il GAL è un organo orizzontale che coopera strettamente con gli altri organi del Parlamento europeo, in particolare la Conferenza dei presidenti di commissione, la Conferenza dei presidenti di delegazione e la Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere.

Nell'8a legislatura (2014-2019) il Gruppo di Alto Livello sull'uguaglianza di genere e la diversità ha avuto il seguente mandato:

- promuovere i valori di uguaglianza, non discriminazione e diversità all'interno dell'amministrazione del Parlamento in modo che il Segretariato del Parlamento rispecchi il più possibile la società europea nel suo complesso;
- per conseguire tali obiettivi, i lavori si sono incentrati sulle seguenti priorità:
 1. promuovere la piena uguaglianza tra donne e uomini in tutti gli aspetti della vita lavorativa all'interno del Segretariato del Parlamento;
 2. garantire la piena parità di opportunità per le persone con disabilità e favorirne la piena partecipazione e il pieno inserimento, tenendo debitamente conto della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
 3. promuovere un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, segnatamente eliminando sin dalla fase di assunzione e per tutta la carriera qualsiasi possibile forma di discriminazione fondata su sesso, razza, colore, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinioni politiche o di altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere;
 4. promuovere la diversità, se possibile attraverso misure o azioni positive quali definite all'articolo 1 *quinquies* dello Statuto dei funzionari;
 5. incoraggiare la piena applicazione dell'articolo 27 dello Statuto dei funzionari al fine di assicurare all'Istituzione la collaborazione di funzionari dotati delle più alte qualità di competenza, efficienza e integrità, assunti su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione;
- adottare un piano d'azione volto a promuovere l'uguaglianza e la diversità al Parlamento europeo e garantirne l'attuazione una volta approvato dall'Ufficio di presidenza;
- lavorare in stretta cooperazione con la commissione FEMM per assicurare l'esistenza di adeguate strutture amministrative che consentano di integrare la dimensione di genere nelle attività del Parlamento;
- promuovere accordi che possano agevolare la conciliazione dell'attività

¹⁵ Regolamento del Parlamento europeo, Allegato V: Attribuzioni delle commissioni parlamentari permanenti, art. XIX.



- professionale e della vita familiare per il personale del Parlamento;
- promuovere una strategia di comunicazione interna ed esterna che consenta di dare maggiore visibilità all'impegno del Parlamento nei confronti della promozione dell'uguaglianza e della diversità all'interno del Segretariato del Parlamento;
- approfondire le relazioni con altre istituzioni e altri organi dell'UE e con i parlamenti nazionali nel settore dell'uguaglianza di genere e della diversità, senza arrecare pregiudizio alle competenze affidate agli organi del Parlamento a norma del regolamento interno¹⁶.

Comitato "Pari opportunità tra uomini e donne" e Settore Diritti della Donna presso la Direzione generale Studi del Parlamento Europeo

Il **Comitato "Pari opportunità tra uomini e donne"** è integrato alla Direzione generale del Personale del Parlamento europeo con il compito di favorire un ambiente di lavoro dove la dignità di tutti è rispettata, prevedendo orari e modalità atte ad agevolare la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche attraverso la promozione di lavoro *part-time* e il telelavoro, migliorando le strutture di accoglienza per l'infanzia, vigilando sull'applicazione del principio di pari opportunità nel reclutamento, nella gestione delle carriere, nella formazione professionale e nell'accesso ai centri decisionali.

Con riferimento al **Settore Diritti della Donna presso la Direzione generale degli Studi del Parlamento Europeo**, esso lavora in stretta collaborazione con la Commissione sui diritti della donna e le pari opportunità e il Segretariato del PE, conducendo, tra le altre cose, studi sulle questioni di genere.

Anche la **Commissione Europea** agisce con l'ausilio e l'input di organismi nati per elaborare, analizzare e preparare le migliori soluzioni per la realizzazione di politiche di promozione della parità di genere nel mondo del lavoro e della società civile. Di seguito ne vengono descritti alcuni.

Comitato consultivo sulle pari opportunità per le donne e gli uomini

Si tratta dell'organismo che assiste la Commissione europea nella formulazione e nell'attuazione delle attività dell'Unione volte a promuovere il lavoro e la parità di trattamento e di possibilità tra uomini e donne. Esso attua lo scambio permanente di esperienze, di politiche e di buone pratiche tra i paesi dell'UE e le varie parti coinvolte. Per raggiungere questi obiettivi, il Comitato elabora pareri alla Commissione europea su questioni di rilevanza per la promozione della parità di genere in Europa. Nel 2019, il Dipartimento ha presieduto il gruppo di lavoro del Comitato che ha prodotto il Parere per la Commissione europea in materia di sfide per la parità di genere in una società che invecchia rapidamente. Il Comitato è composto dai rappresentanti dei paesi dell'UE, delle parti sociali e dalle organizzazioni non governative (Ong).

Gruppo di commissari sui diritti fondamentali, antidiscriminazione e pari opportunità

Il Gruppo nasce nel 2005 ed eredita ampliandolo il mandato del Gruppo di commissari ad alto livello sulle pari opportunità. Il suo compito è di assicurare la coerenza delle azioni intraprese dalla Commissione nell'ambito delle politiche antidiscriminatorie e le pari opportunità, nonché di accertarsi che la dimensione di genere sia presa in considerazione nel quadro di tutte le azioni e le politiche dell'Unione europea.

Gruppo ad alto livello sul gender mainstreaming

È il gruppo informale della Commissione europea che fornisce supporto tecnico al Trio di Presidenza nell'individuazione delle tematiche da affrontare, nonché

¹⁶ "Le Donne al Parlamento Europeo" – Giornata Internazionale della Donna 8 marzo 2017.



principale organo istituzionale deputato alla pianificazione del monitoraggio strategico della Piattaforma d'azione di Pechino¹⁷ e per lo sviluppo dei relativi indicatori. Le riunioni del Gruppo rappresentano inoltre un'occasione fondamentale di scambio di informazioni sulle buone prassi e le esperienze realizzate dalla Commissione europea e dagli Stati partecipanti. Gli Stati membri che esercitano la presidenza collaborano strettamente a gruppi di tre, chiamati "trio". Questo sistema è stato introdotto dal trattato di Lisbona nel 2009. Il trio fissa obiettivi a lungo termine e prepara un programma comune che stabilisce i temi e le questioni principali che saranno trattati dal Consiglio in un periodo di 18 mesi. Sulla base di tale programma, ciascuno dei tre paesi prepara un proprio programma semestrale più dettagliato.

Gruppo ad alto livello sul gender mainstreaming nei fondi strutturali

È stato creato nel 2004 ed è presieduto da un rappresentante della Commissione europea; il gruppo è composto da responsabili nazionali nel settore dei Fondi strutturali. Il suo compito è di fornire suggerimenti sull'applicazione del *gender mainstreaming* alle autorità che gestiscono l'implementazione dei Fondi strutturali e di procedere a uno scambio di buone prassi.

Unità per le pari opportunità tra uomini e donne

L'Unità nasce nel 1976 presso la Direzione generale Occupazione e Affari sociali con il compito di assicurare la conformità delle direttive sulle pari opportunità, implementare i programmi d'azione sull'uguaglianza di genere, incoraggiare l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e rafforzare la condizione delle donne nella società, includere elementi di genere nelle politiche e nelle attività dell'UE. Assiste il Gruppo di esperti europei sull'uguaglianza tra uomini e donne. Assicura l'effettiva trasposizione e implementazione della legislazione comunitaria e intraprende, quando necessario, nuove proposte legislative.

Quanto all'**EIGE** (*European Institute for Gender Equality*), **Istituto europeo per l'uguaglianza di genere**, è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE). Con dieci anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

La ricerca dell'EIGE apre la strada a una maggiore comprensione e consapevolezza dell'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti della vita. Individua i divari tra donne e uomini e raccoglie e analizza i dati sulle disuguaglianze di genere. Fornendo informazioni pratiche e basate su dati concreti, dà sostegno a coloro che prendono decisioni politiche affinché sia possibile avvicinare l'Europa al traguardo dell'uguaglianza di genere e migliorare la vita sia delle donne che degli uomini.

¹⁷ La Conferenza di Pechino (1995) ha affermato la necessità di spostare l'accento sul concetto di sesso, sottolineando come le relazioni uomo-donna all'interno della società, dovessero essere riconsiderate, mettendo le donne su un piano di parità con l'uomo in tutti gli aspetti dell'esistenza. Oltre a ciò, in questa occasione si ribadisce che i diritti delle donne sono diritti umani nel significato più pieno del termine.

La conferenza ha altresì introdotto i principi di *empowerment* e *mainstreaming*, affermando come valore universale il principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita, pubblica e privata.

La Conferenza si è concretizzata nell'adozione della nuova **Piattaforma di Azione di Pechino**, che individua dodici aree di crisi che vengono viste come i principali ostacoli al miglioramento della condizione femminile: 1. Donne e povertà; 2. Istruzione e formazione delle donne; 3. Donne e salute; 4. La violenza contro le donne; 5. Donne e conflitti armati; 6. Donne ed economia; 7. Donne, potere e processi decisionali; 8. Meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne; 9. Diritti fondamentali delle donne; 10. Donne e media; 11. Donne e ambiente; 12. Le bambine.

Con l'adozione di questa nuova piattaforma i governi si sono impegnati a tenere conto della dimensione sessuale in tutte le loro decisioni e strategie: *ex ante* dovrebbe sempre essere svolta un'analisi degli effetti che essi avranno su uomini e donne, e sulle loro necessità.



Per sostenere a livello dell'UE e degli Stati membri un processo decisionale con maggiore cognizione di causa, l'EIGE fornisce ausilio alle presidenze del Consiglio dell'UE. Ogni anno il paese che detiene la presidenza del Consiglio può chiedere a EIGE di esaminare con maggiore attenzione uno dei dodici settori della piattaforma d'azione di Pechino. Sulla base di dette ricerche, la presidenza formula raccomandazioni politiche per il settore prescelto.

Inoltre, il **glossario** e il **thesaurus online** dell'EIGE forniscono definizioni accurate e aggiornate per i **termini chiave relativi all'uguaglianza di genere**. In questo modo si contribuisce a una interpretazione comune in tutta l'UE. Il glossario è ora tradotto in 23 lingue dell'UE ed è in continuo aggiornamento¹⁸.

Infine, l'**indice sull'uguaglianza di genere** (*gender equality index*), è uno strumento che monitora le disparità tra uomo e donna nei paesi dell'Unione europea. È stato sviluppato dall'EIGE e si basa sull'analisi di numerosi indicatori relativi ad alcune aree specifiche, i cosiddetti domini (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute), nonché nei loro sottodomini, cioè ambiti della vita quotidiana in cui le donne rischiano di trovarsi in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini. L'indice sull'uguaglianza di genere costituisce un importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel corso del tempo. Ogni anno l'indice assegna all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100. Il punteggio di 100 significa che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini.

I punteggi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti nei predetti domini.

L'indice comprende due ulteriori domini: **la violenza contro le donne e le disuguaglianze intersezionali**. L'analisi delle disuguaglianze intersezionali esamina in che modo fattori quali disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipologia di famiglia intersecano la dimensione di genere per creare percorsi diversi nella vita di uomini e donne.

L'indice offre visibilità ai settori che necessitano di miglioramenti, fornendo a coloro che hanno responsabilità politiche un'analisi dettagliata a livello dell'UE e nazionale.

6. Alcune iniziative specifiche per la promozione della parità di genere

Di seguito viene riportata una panoramica dei principali riferimenti normativi emanati nel corso degli anni dall'Unione europea in materia di parità di genere.

6.1 Accesso ai servizi

A partire dalla Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, si parla di Parità di trattamento tra donne e uomini all'esterno del mercato del lavoro. La direttiva applica il principio della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi, tanto nel settore pubblico che in quello privato.

Per servizi si intendono i servizi forniti a fonte di una remunerazione; la direttiva si applica ai beni e ai servizi che vengono proposti al pubblico indipendentemente dalle persone interessate (vale a dire indipendentemente dalla situazione individuale dell'utente potenziale). La direttiva stabilisce standard minimi, eludibili *in melius* dagli Stati membri.

6.2 Decision Making

¹⁸ <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=it>



La questione della partecipazione paritaria delle donne e degli uomini ai processi decisionali viene affrontata dalla Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 2 Dicembre 1996.

Il Consiglio raccomanda agli Stati membri l'adozione di una strategia globale e integrata volta a favorire la partecipazione equilibrata e paritaria delle donne e degli uomini al processo decisionale, e di sviluppare o istituire le opportune misure legislative, regolamentari o di incentivazione.

6.3 Imprenditorialità femminile e divario di retribuzione tra donne e uomini

La comunicazione COM(2007)424 della Commissione indica quali interventi realizzare per combattere il divario di retribuzione tra uomini e donne:

- promuovere la parità di retribuzione presso i datori di lavoro, facendo appello al loro senso di responsabilità sociale;
- applicare meglio la normativa esistente, svolgendo azioni di sensibilizzazione;
- sostenere lo scambio di buone prassi a livello comunitario, associandovi le parti sociali.

Con riferimento alla parità di opportunità e di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e lavoro la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riunendo sette direttive esistenti in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, si fonda su 3 principi:

- uguaglianza di remunerazione;
- uguaglianza di trattamento nei regimi di sicurezza sociale;
- uguaglianza di trattamento per quanto riguarda l'accesso al posto di lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, comprendendo il potenziamento della protezione delle lavoratrici in congedo di maternità e la protezione dei genitori in congedo parentale o di adozione.

In materia di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro autonomo il riferimento va alla Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 che promuove l'applicazione del principio della parità di trattamento per uomini e donne che esercitano un'attività autonoma.

Tale direttiva permette ai paesi dell'Unione europea di adottare delle misure proattive per assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, ad esempio per promuovere le iniziative imprenditoriali delle donne.

Per le coppie che esercitano un'attività congiunta, il principio di parità di trattamento tra uomini e donne implica che le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi o tra conviventi siano uguali a quelle adottate per le altre persone.

In materia di diritti legati alla maternità, le lavoratrici autonome, nonché le coniugi e conviventi che contribuiscono all'attività di lavoratore autonomo, possono beneficiare di un'indennità di maternità per almeno quattordici settimane.

6.4 Politica sociale

Il **Consiglio europeo del 18-19 giugno 2009** ha adottato una dichiarazione solenne sui diritti dei lavoratori e sulla politica sociale nella quale Il Consiglio conferma che l'Unione riconosce grande importanza al progresso sociale e alla protezione dei diritti dei lavoratori; così come ai servizi pubblici, alla responsabilità degli Stati membri in materia di fornitura di servizi per l'istruzione e servizi sanitari, al ruolo essenziale e all'ampio potere discrezionale delle autorità nazionali, regionali e locali di fornire, commissionare e organizzare servizi di interesse economico generale.

In questo contesto, il Consiglio sottolinea l'importanza di rispettare il quadro generale e le disposizioni dei trattati UE. Per evidenziare quanto precede, esso ricorda che i trattati modificati dal trattato di Lisbona tra le altre priorità, mirano a combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni e a promuovere la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la



tutela dei diritti del minore¹⁹.

Sulle politiche relative al **congedo parentale**, va considerata la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope²⁰, UEApme²¹, CEEP²² e CES²³, abrogando la direttiva 96/34/CE.

La direttiva si applica a tutti i lavoratori di ambo i sessi, a prescindere dal tipo di contratto (è valida per contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o interinale) ed il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi non trasferibili da un genitore all'altro.

Le condizioni di accesso e di adeguamento del congedo sono definite dalle legislazioni nazionali e/o dai contratti collettivi. Pertanto, gli Stati dell'Unione europea e/o le parti sociali possono:

- adeguare il congedo alle esigenze dei genitori e dei datori di lavoro, accordando un congedo a tempo pieno, parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
- subordinare il diritto a una determinata anzianità che non può superare un anno; in questo caso il periodo dovrebbe essere calcolato tenendo conto di tutti i successivi contratti a tempo determinato stipulati con lo stesso datore di lavoro;
- autorizzare il congedo da parte del datore di lavoro, per giustificati motivi attinenti alla società;
- autorizzare accordi particolari per il buon funzionamento delle piccole imprese.

Quanto al ritorno al lavoro e alla "non discriminazione", al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro.

Qualora ciò non sia possibile, il datore di lavoro deve proporre al lavoratore un lavoro equivalente o analogo che corrisponda al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

Inoltre, i diritti acquisiti o in via di acquisizione da parte del lavoratore alla data di inizio del congedo parentale non solo restano immutati fino alla fine del congedo, ma, altresì, si applicano al termine del congedo. Parimenti si applicano tutte le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.

Vi è inoltre una protezione del lavoratore da trattamenti meno favorevoli o addirittura dal licenziamento causato dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale.

Tutte le questioni di previdenza sociale e di reddito connesse al congedo parentale vengono invece determinate dagli Stati dell'UE e/o dalle parti sociali nazionali.

Nulla è stabilito relativamente al pagamento dello stipendio o di un'indennità durante il congedo parentale.

Infine, di ritorno dal congedo, i lavoratori devono poter richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato.

Infine il lavoratore può chiedere un congedo per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari. Questo congedo può essere richiesto soprattutto in caso di malattia o infortunio che rendano indispensabile la presenza immediata del lavoratore in famiglia.

¹⁹ https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/it/ec/108645.pdf

²⁰ Gruppo di lobby che rappresenta le imprese di tutte le dimensioni nell'Unione Europea e in sette paesi europei non UE.

²¹ Unione Europea delle Associazioni dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese. Gruppo ombrello per le associazioni di PMI. Rappresenta gli interessi dell'artigianato, dei mestieri e delle PMI europee a livello dell'UE.

²² Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica d'interesse generale. Associazione europea che rappresenta le imprese che svolgono servizi di interesse generale, qualunque sia la loro titolarità o status. È una delle tre parti sociali intersettoriali a livello europeo, riconosciuta dalla Commissione Europea.

²³ Confederazione europea dei sindacati. Principale interlocutore delle istituzioni dell'Unione Europea in materia di rappresentanza dei lavoratori a livello dell'Unione.



La Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 10 maggio 2007, dal titolo "Promuovere la solidarietà fra le generazioni" [COM(2007)244def., Non pubblicata sulla Gazzetta ufficiale] evidenzia come le sfide connesse al cambiamento demografico preoccupino tanto gli Stati membri quanto l'Unione europea; questi intendono potenziare la solidarietà intergenerazionale e migliorare le possibilità per i cittadini di realizzare i loro progetti familiari.

La Commissione europea fa il bilancio dell'evoluzione delle politiche nazionali di sostegno alla vita familiare e si adopera al fine di preservare la solidarietà fra le generazioni e propone strumenti per lo sviluppo dell'Alleanza europea per le famiglie.

Gli Stati membri mantengono tuttavia la competenza esclusiva in materia di politiche familiari; l'UE svolge un ruolo di modernizzazione volto al monitoraggio e al successo di dette politiche.

Quanto alla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare, il Consiglio incoraggia gli Stati a definire strategie volte a promuovere una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita familiare e lavorativa attraverso la Risoluzione del Consiglio e dei ministri dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nella vita familiare e lavorativa [Gazzetta ufficiale C218, del 2000/07/31].

Questa risoluzione, fa seguito al Consiglio europeo di Lisbona (23-24 marzo 2000), che ha riconosciuto l'importanza di approfondire tutti gli aspetti delle pari opportunità, anche rendendo più facile conciliare lavoro e vita familiare.

Infine, la Direttiva del Consiglio 92/85/EEC del 19 ottobre 1992 concernente l'implementazione delle misure per incoraggiare i miglioramenti nella sicurezza e salute delle donne lavoratrici gestanti e lavoratori, puerpere o in periodo di allattamento.

La direttiva prevede misure provvisorie contro i rischi e il divieto di esposizione a determinati agenti chimici, fisici e biologici. Contiene disposizioni che disciplinano il lavoro notturno, il congedo di maternità, gli esami prenatali, i diritti di occupazione e di protezione contro il licenziamento discriminatorio.

La direttiva invita gli Stati membri a permettere alle donne lese dalla mancata osservanza di tali misure, di far valere i propri diritti.

6.5 Lotta contro la violenza sulle donne e la tratta di schiave

La Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 riguarda **la tutela della dignità di donne e uomini sul lavoro** [Gazzetta ufficiale L49 del 1992/02/24]. In questo documento, gli Stati membri sono invitati a intraprendere azioni per promuovere la consapevolezza circa quale comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità, sia accettabile. Gli Stati membri sono inoltre invitati a prendere provvedimenti nel settore pubblico per implementare il codice di condotta della Commissione, con azioni che servano come esempio anche per il settore privato.

Gli Stati membri incoraggiano i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori a sviluppare misure per l'attuazione del codice di condotta.

Nel novembre 2008, il Consiglio dell'UE ha adottato le linee guida sul tema della violenza contro le donne, al fine di combattere tutte le forme di discriminazione contro di loro.

Con la Comunicazione della Commissione del 9 dicembre 1998 al Consiglio e al Parlamento europeo inoltre, vengono proposte ulteriori azioni nella lotta contro la tratta di schiave bambine e adulte.

Lo scopo di questa comunicazione è quello di rivedere le misure adottate per combattere il traffico di donne e di formulare proposte per colmare le lacune esistenti.

Nel quadro della politica dell'UE, per combattere il traffico di esseri umani, la Commissione intende stimolare un dibattito politico e promuovere un approccio



coerente al problema.

6.6 Ultime risoluzioni del Parlamento Europeo in tema di parità di genere

Eliminazione degli stereotipi di genere nell'UE (2012/2116 (INI))

Precedenti risoluzioni attinenti: 3 sett. 2008 sull'impatto del marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini e del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione Europea.

Collegamento ad altri documenti: Dichiarazione e Piattaforma d'Azione di Pechino, CEDAW²⁴, Patto Europeo per la parità di genere 2011-2020, Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015.

Nel marzo del 2013 il Parlamento Europeo ha adottato una risoluzione non vincolante sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea. In essa si evidenzia come la questione relativa agli stereotipi di genere contribuisca alla femminilizzazione della povertà.

Gli stereotipi di genere hanno delle conseguenze negative nel mercato del lavoro e ostacolano il raggiungimento della parità reale tra uomini e donne. Stereotipi e retribuzioni inferiori aumentano in sostanza il rischio per le donne di cadere in povertà.

Il Parlamento europeo invita la Commissione e gli Stati membri a utilizzare i programmi comunitari, (quali ad es. il Fondo Sociale Europeo-FSE) per avere un maggior numero di donne nelle professioni in cui sono sottorappresentate e per garantire la parità di retribuzione per lo stesso lavoro.

Il Parlamento chiede misure per combattere gli stereotipi di genere in materia di istruzione, a partire dalla scuola materna, nella pubblicità e nei media, nel mercato del lavoro e nella politica.

La risoluzione si concentra su quattro linee di azione: i media e la cultura, l'educazione e la formazione, il mercato del lavoro, le decisioni economiche e politiche.

Essa specifica inoltre come sia prioritario preparare programmi speciali di istruzione e materiali di studio che presentino uomini e donne non più con esempi riferiti ai loro 'ruoli tradizionali'; si arriva a tal fine a suggerire una revisione dei programmi e dei libri scolastici per una reale eliminazione degli stereotipi di genere, rendendo visibile il loro reale contributo nella storia, nella letteratura, nell'arte, etc.

Anche il gap retributivo tra donne e uomini (fissato al 16,4%) conferma la permanenza di stereotipi nel mercato del lavoro. Sono necessarie quindi delle campagne di sensibilizzazione intese a informare i dipendenti, i datori di lavoro e le parti sociali sul nesso tra stereotipi e divario retributivo di genere e tra impieghi a tempo parziale, e il rischio di inferiori fondi pensione al raggiungimento dell'età pensionabile.

Impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301 (INI))

Precedenti risoluzioni attinenti: 11 settembre 2012 sulle condizioni di lavoro delle donne nel settore dei servizi, 11 settembre 2012 sul ruolo delle donne nell'economia verde, 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, 25 ottobre 2011 sulla situazione delle madri sole, 13 settembre 2011 sull'imprenditoria femminile nelle piccole e medie imprese, 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese, 8 marzo 2011 sugli aspetti della povertà femminile nell'Unione europea, 19 ottobre 2010 sulle lavoratrici precarie, 17 giugno 2010 sugli aspetti di genere della recessione economica e della crisi finanziaria.

Collegamento ad altri documenti: Patto Europeo per l'uguaglianza di genere, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, CEDAW.

²⁴ Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne; convenzione internazionale adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite.



La crisi ha avuto impatti differenti su donne e uomini, da qui l'invito alla Commissione di eliminare divari retributivi tra donne e uomini per uno stesso lavoro.

Nella richiesta di riformare le politiche macroeconomiche, sociali e del mercato del lavoro, il Parlamento suggeriva alla Commissione di integrare la dimensione della parità di genere in tutti gli aspetti del quadro finanziario pluriennale 2014-2020, di rafforzare le misure di telelavoro, di adottare misure per la flessibilità degli orari di lavoro per le politiche di formazione e riqualificazione dopo il congedo di maternità o malattia, per l'imprenditorialità femminile, per ridurre gli oneri familiari. Chiedeva inoltre di rivalutare i tagli alla spesa pubblica (come ad esempio i tagli ai servizi pubblici di aiuto all'infanzia), in quanto aventi un impatto immediato sull'indipendenza economica delle donne.

7. Politiche per la parità di genere nell'ambito del settore pesca-acquacoltura nell'UE

La Politica Comune della Pesca (PCP)²⁵ rappresenta lo strumento che l'Unione europea adopera per gestire il settore della pesca e dell'acquacoltura.

È stata creata per gestire una risorsa comune e per adempiere agli obblighi sanciti nei trattati istitutivi della Comunità Europea: in effetti, i pesci, risorsa naturale e mobile, sono considerati un patrimonio comune e il Trattato di Roma raccomanda l'adozione di una politica comune da attuarsi in tutti gli stati membri. La PCP nasce con il Reg. (CE) n. 170/83 del Consiglio, del 25 gennaio 1983, attraverso il quale acquista una connotazione indipendente, in quanto si distingue dalla Politica Agricola Comune.

I primi provvedimenti che sono stati adottati in attuazione di questo regolamento sono quelli relativi alla gestione dello sfruttamento delle risorse ittiche, con l'introduzione di contingenti massimi, i cosiddetti TAC (Totali Ammissibili di Cature). Ma i risultati di tali misure sono stati piuttosto scarsi, tanto che si è deciso di adottare norme più specifiche e dirette. In occasione quindi della prima revisione della PCP è risultato palese che per rendere più efficace questa politica era necessario regolamentare l'attività di pesca in sé, consolidando il nesso tra le sue diverse componenti. In seguito a queste considerazioni è stato emanato il Reg. (CE) n. 3760/92 del Consiglio, del 20 dicembre 1992, che ha definito le grandi linee del "regime comunitario della pesca e dell'acquacoltura", compreso il quadro della competenza in materia di conservazione e gestione delle risorse; con questo regolamento alla PCP è stato fornito un approccio comprendente tutti i segmenti della filiera ittica.

7.1 Normativa Europea di riferimento: la sfida del 21° secolo per l'inclusione e la parità di trattamento uomo donna nel settore pesca-acquacoltura

Già nel **2003** era stata emanata a livello europeo la normativa applicabile al Fondo europeo per la pesca (FEP), in particolare i regolamenti (CE) n. 2328/2003, n. 861/2006, n. 1198/2006 e n. 791/2007 del Consiglio, che definivano norme dettagliate e condizioni per gli interventi strutturali comunitari nel settore della pesca.

Con la Risoluzione del **15 dicembre 2005** sulle reti di donne: pesca, agricoltura e diversificazione (**2004/2263(INI)**)²⁶, il Parlamento Europeo riconosce che il ruolo delle donne nelle comunità che dipendono dalla pesca, per tradizione, è sempre stato ampiamente invisibile. Considera che sebbene le donne costituiscano soltanto una percentuale ridotta degli addetti nella pesca di cattura, in effetti sono

²⁵ https://associazionebartola.univpm.it/publicazioni/il_sistema_pesca/CAPITOLO%202.pdf

²⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2005-0532_IT.html



attive nella raccolta e nell'acquacoltura, nella trasformazione e nella commercializzazione, in ricerca, giornalismo, gestione, attività economiche, addestramento, compresa la sicurezza in mare, e nelle cariche rappresentative, come pure nell'offrire altre forme di supporto a quanti sono impegnati nell'industria della pesca. Riconosce che, nonostante l'evidente valore economico e i benefici che apportano al settore in generale, molte di queste attività sono intraprese su base volontaria o comunque sono scarsamente retribuite con una conseguente carenza di protezione sociale adeguata pur constatando che in molti casi queste attività comportano un alto livello di rischio o gravi conseguenze per la salute.

La risoluzione riconosce come ci fossero numerosi paralleli con le donne nelle comunità agricole e considera che esistessero ancora troppe barriere giuridiche e sociali alla piena partecipazione delle donne del settore della pesca alle attività rappresentative tanto che, in alcune comunità o associazioni, fosse anche vietata la loro presenza negli organi decisionali.

Per tali ragioni, il Parlamento Europeo chiedeva alla Commissione e agli Stati membri di avviare le azioni necessarie per ottenere un maggiore riconoscimento, sia sul piano giuridico che sociale, del lavoro delle donne nel settore della pesca e per promuovere e valorizzare tale lavoro, di appoggiare gli sforzi che queste svolgono per migliorare le condizioni di vita delle loro famiglie e delle comunità in cui vivono e di garantire i loro diritti sociali ed economici, fra cui la parità di retribuzione, il sussidio di disoccupazione in caso di interruzione (temporanea o definitiva) dell'attività lavorativa, il diritto alla pensione, la conciliazione della vita professionale con quella familiare e l'accesso al congedo parentale, l'accesso alla sicurezza sociale e a servizi sanitari gratuiti e la protezione della sicurezza e della salute sul lavoro.

Successivamente la Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, ha deliberato sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, abrogando la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

La Commissione Europea ha avanzato, anche sulla scia delle posizioni adottate dal Parlamento e dal Consiglio in merito al Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP), una Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (**COM(2011)0804**)²⁷, [che abroga il regolamento (CE) n. 1198/2006 del Consiglio, il regolamento (CE) n. 861/2006 del Consiglio e il regolamento n. XXX/2011 sulla politica marittima integrata] COM/2011/0804 definitivo - 2011/0380 (COD). La proposta della Commissione relativa al quadro finanziario pluriennale (QFP) per il 2014-2020, ha delineato il quadro di bilancio e i principali orientamenti per il finanziamento della politica comune della pesca (PCP) e della politica marittima integrata (PMI).

Sempre nel 2011 la Commissione ha adottato un pacchetto che definisce il nuovo contesto giuridico della PCP. Nel periodo 2008-2010, la politica marittima integrata (PMI) veniva finanziata tramite una serie di progetti pilota e azioni preparatorie. Per il periodo 2012-2013, la Commissione propone un nuovo strumento finanziario. Il 6 ottobre 2011 la Commissione adottava una proposta di regolamento recante disposizioni comuni che stabiliva norme comuni per i Fondi a gestione concorrente, con l'obiettivo principale di semplificare l'attuazione delle politiche. Il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo sociale europeo, il Fondo di coesione, il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (Fondi del QSC) perseguono obiettivi complementari e condividono le stesse modalità di gestione. Il regolamento recante disposizioni comuni stabiliva una serie di norme comuni per questi Fondi. Tali disposizioni riguardavano i principi generali quali il partenariato, la governance a più livelli, **la parità tra uomini e donne**, la sostenibilità e la conformità al diritto unionale e nazionale applicabile.

Nel **2013**²⁸ il Parlamento Europeo propone una risoluzione volta a consolidare le conoscenze, le raccomandazioni e le iniziative della commissione per la pesca e della commissione per i diritti della donna riguardo al ruolo socioeconomico delle

²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52011PC0804>

²⁸ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0070_IT.html



donne nel settore della pesca e dell'acquacoltura, nel quadro della riforma della politica comune della pesca.

Fra le azioni specifiche sviluppatasi negli anni in seno alla Commissione per la pesca del Parlamento europeo in relazione al progresso della parità di genere nella politica comune della pesca troviamo, nel 2004, la risoluzione del Parlamento sulle reti di donne: pesca, agricoltura e diversificazione (**2004/2263(INI)**) della Commissione per la pesca, il Fondo europeo per la pesca (2007-2013) e, nello specifico, l'audizione su "Donne e sviluppo sostenibile nel settore della pesca" organizzata nel 2010 dalla Commissione per la pesca, durante la quale erano emerse con chiarezza le difficili condizioni che le donne affrontano nel mondo della pesca e la necessità di promuovere, in tutti gli aspetti della politica della pesca, la partecipazione delle donne.

Il 14 ottobre 2013 si è tenuta l'audizione congiunta della Commissione per la pesca e della Commissione per i diritti della donna sul potenziamento del ruolo della donna nella pesca e nell'acquacoltura europea, che ha analizzato la situazione delle donne nel settore della pesca, il loro ruolo nella creazione di nuove opportunità nelle comunità costiere, le novità nelle azioni di sostegno alla creazione di reti di donne e allo scambio di buone prassi, l'integrazione della dimensione di genere nelle diverse fasi di applicazione del Fondo europeo per la pesca, in particolare nel relativo asse 4, e le prospettive future nel quadro della riforma della politica comune della pesca.

In relazione alla riforma della politica comune della pesca, è necessario (come specifica la risoluzione del Parlamento) mettere in rilievo la relazione sulla pesca costiera su piccola scala, la pesca artigianale e la riforma della politica comune della pesca (**2011/2292(INI)**), che riunisce concetti assai importanti per il ruolo della donna nella pesca, correlati al miglioramento delle condizioni sociali e lavorative e al suo ruolo economico, sociale e culturale o alla comunicazione generale (**2011/2290(INI)**). Tale relazione poneva palesemente in luce la necessità di un maggiore riconoscimento giuridico e sociale, come pure l'importanza dell'operato delle donne nel settore della pesca e il loro ruolo nell'economia familiare, anche con riferimento alle coppie di fatto.

Il lavoro delle donne nella pesca e nelle attività correlate è spesso svolto in modo invisibile, a completamento del lavoro dei loro partner, in un contesto economico sempre più difficile per le imprese familiari e configurandosi come vero e proprio lavoro sommerso. In questi casi non esiste salario fisso, né sono previste prestazioni sociali. A ciò si aggiunge il fatto che, per alcune donne, l'attività in questione rappresenta l'unico mezzo di sostentamento economico.

La scarsità e la mancanza di accessibilità delle informazioni statistiche relative al ruolo della donna nel mondo della pesca rappresentano un ostacolo significativo alla valutazione delle funzioni assolute e del contributo economico. Risulta difficile conoscere nei dettagli l'attuale situazione lavorativa delle donne nel settore della pesca e dell'acquacoltura, se i dati sono forniti senza differenziazione per genere o tipologia di attività lavorativa all'interno del settore della pesca e se l'attenzione è spostata sulla produzione.

La nuova politica comune della pesca inaugurata nel 2013 aveva come finalità quella di contribuire alla protezione dell'ambiente marino e, in particolare, al conseguimento di un buono stato ecologico nel 2020, come stabilito dalla direttiva 2008/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio che istituiva un quadro per l'azione comunitaria nel campo della politica per l'ambiente marino (direttiva quadro sulla strategia per l'ambiente marino); ragion per cui occorre considerare il contributo delle donne lavoratrici nel settore della pesca artigianale, vista la loro importanza per il rispetto di tale direttiva mediante il loro lavoro rispettoso dell'ambiente marino.

Già nel 2013 vi erano in Europa alcune associazioni e organizzazioni di donne nel settore della pesca, finalizzate alla difesa della parità dei loro diritti e alla prestazione di consulenze, che consentivano alle donne di rimanere in contatto tra loro, ottenere un maggiore coordinamento e accedere agli aiuti. Nel 2008 esistevano nell'UE diciotto organizzazioni attive a livello locale o regionale, quattro organizzazioni nazionali, una rete nazionale, tre reti transnazionali e una rete europea.



La rete di donne più estesa in Europa è **AKTEA**, i cui obiettivi sono, fra gli altri, rendere visibile il ruolo della donna nella pesca, nell'acquacoltura e nelle attività correlate nonché sensibilizzare al contributo delle donne nei settori in questione, alla partecipazione delle donne ai relativi processi decisionali, allo scambio di esperienze, etc.

La formazione è uno degli aspetti più importanti per lo sviluppo e la professionalizzazione di qualunque ambito lavorativo. Le mansioni svolte dalle donne nella pesca artigianale devono essere regolamentate mediante corsi ufficiali che promuovano la continuità del mestiere nella società. È da sottolineare anche la necessità di apprendere l'utilizzo di strumenti informatici per lo sviluppo delle attività delle aziende o dell'economia familiare più specifiche e inerenti alla gestione per quanto riguarda le donne del settore della pesca.

Il *Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP)* è stato il principale strumento di aiuto al finanziamento nel settore della pesca e dell'acquacoltura dell'Unione.

Nel quadro del FEAMP, gli Stati membri devono vigilare sull'accesso alla formazione permanente dei giovani e delle donne del settore della pesca, in vista della loro riqualificazione sul mercato del lavoro della pesca e per garantire la loro promozione e presenza in tutti gli organismi rappresentativi.

Gli Stati devono inoltre assicurare aiuti alla promozione e al mantenimento di associazioni di donne nel settore della pesca e dell'acquacoltura che promuovano una maggiore presenza, fiducia e riconoscimento sociale delle donne.

È opportuno anche evidenziare l'importanza della partecipazione delle ricercatrici nel settore dell'ambiente marino, con particolare riferimento all'occupazione delle donne nel settore della pesca e allo stato delle risorse, elementi fondamentali per uno sfruttamento sostenibile di tale ambiente poiché prevengono i possibili effetti dei cambiamenti climatici.

La nuova politica comune della pesca inaugurata nel 2013 doveva perseguire l'adempimento degli obiettivi relativi al principio di parità, al riconoscimento storico del ruolo socioeconomico della donna nel mondo della pesca, alla non discriminazione fondata sul genere, alle misure sociali e ai necessari aiuti per la disoccupazione, alla promozione della sua inclusione nei comitati e nei consigli consultivi, così come della sua partecipazione alle associazioni, nonché alla ricerca degli strumenti finanziari e delle necessarie misure sociali e agli aiuti alle lavoratrici per i periodi di fermo biologico.

Sintetizzando, si può dire come le esigenze delle donne che lavorano nel settore della pesca sono ancora assai numerose. Occorre regolarizzare le loro condizioni di lavoro equiparandole a quelle degli uomini, assicurando che le generazioni future siano attratte dalle condizioni di lavoro del settore e riconoscano l'apporto delle donne allo sviluppo sostenibile della pesca. A tal fine, è indispensabile una politica europea volta a gettare le basi per ottenere gli aiuti, gli orientamenti, i piani e i programmi di formazione, come pure il riconoscimento e la parità di diritti necessari per un futuro migliore e stabile delle donne lavoratrici nel settore della pesca.

II FEAMPA

Con la pubblicazione del Regolamento 2021/1139 è stato ratificato il nuovo Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA) 2021-2027.

Il fondo per il periodo **2021-2027** sostiene la politica comune della pesca (PCP), la politica marittima dell'UE e l'agenda dell'UE per la *governance* internazionale degli oceani. Fornisce supporto allo sviluppo di progetti innovativi in grado di garantire un uso sostenibile delle risorse acquatiche e marittime.

Il FEAMPA ha come obiettivi prioritari:

- aiutare i pescatori a passare a una pesca sostenibile;
- aiutare le comunità costiere a diversificare le loro economie;
- finanziare i progetti che creano nuovi posti di lavoro e migliorano la qualità della vita nelle regioni costiere europee;
- sostenere gli sviluppi dell'acquacoltura sostenibile;
- sostenere l'attuazione della politica marittima.

Supporta in particolare la pesca costiera artigianale, i giovani pescatori e le regioni



ultraperiferiche, nonché la promozione dell'acquacoltura sostenibile. Inoltre, mira a facilitare l'accesso dei richiedenti ai finanziamenti, migliorando nel contempo i risultati. Il fondo è disciplinato dal Regolamento sulle disposizioni comuni.

Aiuta a realizzare una pesca sostenibile e a conservare le risorse biologiche marine garantendo la sicurezza alimentare attraverso la fornitura di prodotti ittici, la crescita di un'economia blu sostenibile e mari e oceani sani, sicuri e gestiti in modo sostenibile.

Permette inoltre di raggiungere l'Obiettivo di sviluppo sostenibile 14 delle Nazioni Unite "Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine", a cui l'UE si è impegnata. Infine contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del *Green Deal* europeo.

Documenti di riferimento

- Regolamento (UE) 2021/1139 del 7 luglio 2021 che istituisce il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura e modifica il regolamento (UE) 2017/1004;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2022/45 della Commissione, del 13 gennaio 2022, di attuazione del regolamento (UE) 2021/1139 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura sui casi di non conformità e sui casi gravi di non rispetto delle regole della politica comune della pesca che può comportare l'interruzione di un termine di pagamento o la sospensione dei pagamenti nell'ambito di tale fondo;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2022/44 della Commissione, del 13 gennaio 2022, recante modalità di applicazione del regolamento (UE) 2021/1139 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i criteri per stabilire il livello delle rettifiche finanziarie e per l'applicazione flat-tariffe legate alla grave inosservanza delle norme della politica comune della pesca;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2022/79 della Commissione, del 19 gennaio 2022, recante modalità di applicazione del regolamento (UE) 2021/1139 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda la registrazione, la trasmissione e la presentazione dei dati di attuazione a livello di operazione;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2022/46 della Commissione, del 13 gennaio 2022, che attua il regolamento (UE) 2021/1139 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura e modifica il regolamento (UE) 2017/1004 per quanto riguarda l'identificazione di tecnologie efficienti dal punto di vista energetico e la specificazione di elementi metodologici per determinare lo sforzo di pesca normale dei pescherecci;
- Regolamento Delegato (Ue) della Commissione che integra il Regolamento (UE) 2021/1139 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura e modifica il regolamento (UE) 2017/1004 stabilendo i criteri per il calcolo dei costi aggiuntivi sostenuti dagli operatori della pesca, dell'allevamento, della trasformazione e della commercializzazione di determinati prodotti della pesca e dell'acquacoltura delle regioni ultraperiferiche.

"Women in the Blue Economy"

A maggio 2022 la Commissione europea ha aperto un bando dal titolo "*Women in the Blue Economy*" nell'ambito del Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA). Le proposte per partecipare al bando dovevano pervenire entro settembre 2022.

Il bando aveva come obiettivi prioritari:

- aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne nei diversi settori dell'economia blu sostenibile;
- aumentare le conoscenze e raccogliere dati sul contributo delle donne ad un'economia blu sostenibile in modo da promuovere e integrare efficacemente il genere e l'uguaglianza;
- promuovere la parità di genere nell'economia blu sostenibile (ad es. contrastare gli stereotipi di genere, pregiudizi consci e inconsci, promuovere pari retribuzione, affrontare condizioni di lavoro precarie, etc.) anche



- attraverso opportunità di carriera blu per le ragazze fin dalla prima istruzione;
- promuovere la leadership, l'imprenditorialità e la partecipazione delle donne nelle strutture di governance e meccanismi decisionali di soggetti pubblici e/o privati e di organizzazioni dell'economia blu sostenibile.

Il bando ha come obiettivo l'incremento della partecipazione delle donne nei diversi settori dell'economia blu, come la pesca, l'acquacoltura, la cantieristica, il trasporto marittimo, l'energia rinnovabile offshore, la bioeconomia blu e l'acquacoltura interna e offshore.

L'obiettivo è superare i vincoli esistenti per quanto riguarda il reclutamento, la formazione, lo sviluppo delle capacità, la cooperazione tecnica e le promozioni nel settore marittimo.

Il bando finanzia fino a due progetti, con un cofinanziamento eccezionale del 90%. La dotazione finanziaria disponibile è di 2,5 milioni di euro.



POLITICHE DI GENERE NEL DIRITTO NAZIONALE

1. Fonti principali e Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2022

La storia dell'emancipazione femminile è, da sempre, storia di lotte. La donna ha subito nel corso dei secoli sopraffazioni e violenze inaudite. Relegata dall'uomo al ruolo di domestica (quando andava bene) oppure di incubatrice di figli, ha dovuto combattere duramente per vedersi riconosciuta la totale uguaglianza rispetto all'uomo, nei diritti e, soprattutto, nelle opportunità. E se la battaglia sacrosanta per il riconoscimento della parità dei diritti è in stato avanzato e raccoglie nel mondo (non dappertutto però) ampi successi, molto più complessa è la lotta per rendere effettivi quei diritti. Non basta, cioè, che i pari diritti tra uomo e donna vengano riconosciuti dalle leggi, occorre poi vigilare ed agire affinché i diritti non restino sulla carta, ma si realizzino in concreto nella vita sociale, economica e politica di tutti i giorni.

1.1 Uguaglianza donna-uomo nella Costituzione della Repubblica italiana

La nostra Costituzione sancisce tra i suoi principi fondamentali quello dell'uguaglianza dei sessi, *in primis* all'**art. 3**: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*.

Esso non vuole significare che tutti abbiamo uguali capacità o che il diritto non debba tenere conto delle differenze, ma che deve trattare fattispecie uguali in modo uguale e fattispecie diverse in modo non arbitrariamente diverso (c.d. uguaglianza formale).

È compito dello Stato cioè creare una struttura sociale in cui sia possibile di fatto che tutti godano ed esercitino, in condizioni di uguaglianza, i diritti fondamentali necessari per lo sviluppo della personalità umana, avendo cura che le disuguaglianze di fatto non giungano a distruggere l'uguaglianza di diritto (c.d. uguaglianza sostanziale).

L'uguaglianza formale quindi senza quella sostanziale, a nulla vale.

La realizzazione dell'uguaglianza sostanziale consiste, nel nostro specifico, proprio nel garantire le pari opportunità a persone di sesso diverso, anche mediante l'adozione di *positive actions* (azioni positive) per le donne, come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che ne impediscono la realizzazione.

L'**art. 37** della nostra **Costituzione** statuisce che *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le*



condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.”

Il tema dei diritti delle donne lavoratrici e il lavoro minorile (le c.d. mezze forze) era stato trattato anche prima dell'emanazione della Carta Costituzionale in un'ottica “di protezione” (anche se, comunque, “di parte” e “maschilista”): l'obiettivo era stato, in sostanza anche in precedenza, quello di non compromettere la capacità riproduttiva delle donne. Nella prima fase storica dell'industrializzazione donne e minori dunque erano stati, per quanto possibile, maggiormente tutelati per gli elevati rischi.

L'art. 37 della Carta si pone in una sorta di continuità storica rispetto alla legislazione sociale, nella misura in cui affianca donne e minori e afferma già un principio fondamentale di uguaglianza (che ancora, ad oggi, non è raggiunto) di parità di retribuzione tra uomini e donne. Infatti, come noto, attualmente permane un problema storico dato dai differenziali retributivi tra uomini e donne a parità di tipologia di lavoro e di orario.

L'art. 48 Cost. statuisce che *“Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età. Il voto è personale ed eguale, libero e segreto. Il suo esercizio è dovere civico...”* e l'**art. 51 Cost.** recita 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.”

L'art. 117 Cost., infine, stabilisce che *“... Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.”*

1.2 Leggi n. 125/1991 e n. 215/1992

L'attuazione del precetto costituzionale dell'uguaglianza non solo formale ma, altresì, sostanziale, è stata codificata nel nostro paese per la prima volta con la **Legge 125/91 intitolata “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”**.

La legge 125 del 1991²⁹ segna una tappa fondamentale per il raggiungimento della parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti.

A differenza delle leggi degli anni '70 (costruite su un concetto classico di uguaglianza formale e, cosa ancor più grave, orientate a contenere la rilevanza dell'identità sessuale nella disciplina del lavoro femminile più che a valorizzarla), la legge 125 diviene invece fautrice dell'uguaglianza sostanziale e dei 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 le disparità tra lavoratori uomini e lavoratrici donne; 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 sui piatti della bilancia: 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 e il mantenimento dell'equilibrio tra i due valori.

Attivi sul fronte delle pari opportunità sono: istituzioni pubbliche, datori di lavoro pubblici e privati, sindacati, associazioni femminili, lavoratori e lavoratrici stesse.

²⁹ <https://www.diritto.it/legge-125-1991-azioni-positive-per-la-realizzazione-della-parita-uomo-donna-nel-lavoro/>



Per assicurare il rispetto delle previsioni normative si è peraltro provveduto all'istituzione di un "Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", al quale si affianca l'opera dei Consiglieri di parità presenti a livello centrale, regionale e provinciale.

Dunque, i Comitati per le pari opportunità, nel rispettivo ambito, sono chiamati a cooperare all'attuazione di questo fondamentale principio.

Importante rilevare come, con la Legge 125 venga ad affinarsi il concetto di "discriminazione" che diviene non più solo un "qualsiasi atto", ma anche un "qualsiasi comportamento" che produca un effetto pregiudizievole, discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso (cfr. articolo 4, comma 1 Legge 125/91).

Di rilevante importanza, sempre nel solco della dimensione di parità dei diritti, è la legge n. 215 del 25 aprile 1992 "**Azioni positive per l'imprenditoria femminile**". La Legge³⁰ diviene "operativa" ed efficace solo nel 1997 a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del regolamento attuativo (G.U. 24 aprile 1997 S.O. n. 87/L).

Prevede una serie di agevolazioni volte a favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e a promuovere la formazione e la qualificazione professionale delle donne imprenditrici. Essa stanziava contributi a fondo perduto e l'intensità dell'aiuto ottenibile varia a seconda delle diverse aree del territorio su cui opera l'impresa richiedente e nel rispetto comunque dei limiti stabiliti dall'UE.

Possono presentare domanda di agevolazione le piccole imprese dei settori industria, artigianato, agricoltura, commercio, servizi e turismo, **a gestione prevalentemente femminile**, ovvero:

- **ditte individuali** (dove la titolare deve essere donna);
- **società di persone e cooperative** con almeno il 60% dei soci donne;
- **società di capitali** dove almeno i 2/3 delle quote devono essere detenute da donne e l'organo di amministrazione deve essere composto da donne per almeno i 2/3;
- **imprese di piccole dimensioni** che soddisfino uno dei seguenti parametri:
 - massimo 50 dipendenti;
 - fatturato annuo inferiore ai 7 milioni di euro;
 - bilancio annuo inferiore ai 5 milioni di euro;
 - possesso del requisito di indipendenza (ossia che il capitale o i diritti di voto non siano detenuti per il 25% o più da una sola impresa oppure congiuntamente da più imprese non conformi alla definizione di piccola impresa).

La legge prevede specifici investimenti finalizzati a una serie di attività quali, ad esempio, l'avvio di nuove attività, l'acquisizione di attività preesistenti (rilevamento tramite cessione dell'attività o di un ramo d'azienda, ovvero mediante affitto per almeno cinque anni); progetti aziendali innovativi (connessi all'introduzione o innovazione di prodotti, tecnologie o modelli organizzativi, anche se finalizzati ad ampliamento o ammodernamento dell'attività); l'acquisizione di servizi reali (destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, allo sviluppo di sistemi di qualità).

1.3 Ulteriori tappe evolutive della normativa italiana in tema di parità e pari opportunità nel lavoro e nella società

Tappe salienti nell'evoluzione verso la parità di genere sono rappresentate, nella nostra legislazione nazionale, da ulteriori norme tra cui le seguenti.

Legge 9 febbraio 1963 n. 66 "*Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni*", che ha riaffermato il principio che la donna può accedere a tutte le cariche, professioni e funzioni pubbliche, compresa la Magistratura, senza

³⁰ <https://www.confcommercio.it/-/legge-215-92-azioni-positive-per-l-imprenditoria-femminile>



limitazioni alle mansioni e allo svolgimento di carriera, abrogando tutte le disposizioni incompatibili con tale principio.

Legge 9 dicembre 1977 n. 903 “*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*”. La legge 903/77 segna l’inizio della svolta nella legislazione nazionale sulla parità di genere in quanto vieta, in via generale, ogni sorta di discriminazione diretta per quanto riguarda l’accesso al lavoro, l’attribuzione delle qualifiche o mansioni e la progressione nella carriera. Ha riaffermato il principio costituzionale di parità di retribuzione per lo stesso lavoro o di pari valore introducendo la parità di trattamento a fini previdenziali. La legge 903 introdusse per la prima volta un rimedio giurisdizionale (all’art. 15) verso gli atti e i comportamenti discriminatori, con un procedimento d’urgenza.

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997 “*Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini*” che recepisce la dichiarazione e il programma di azione adottati alla quarta conferenza mondiale dell’ONU sulle donne (Pechino, 1995).

Con questa Direttiva, la tutela delle Pari Opportunità da “statica” diviene “dinamica” e, per la prima volta, emergono in ambito nazionale i concetti di “*mainstreaming*” che consiste, come affermato in precedenza, nell’inserimento del punto di vista della differenza di genere nell’azione stessa di governo e in tutte le politiche, e di “*empowerment*” che consiste nel porre come obiettivo dell’azione governativa e di tutte le politiche in materia di pari opportunità l’acquisizione di potere, responsabilità e partecipazione della donna ai processi decisionali.

Legge 8 marzo 2000 n. 53, “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*” che ha come finalità la promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l’istituzione dei congedi dei genitori e l’estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;
- b) l’istituzione del congedo per la formazione continua e l’estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale³¹.

D.Lgs. n. 216/2003, “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

D.Lgs. n. 145/2005 del 30 maggio 2005, n. 145 sull’“Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”.

Un discorso più ampio merita il **Codice delle pari opportunità** (cfr. **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246)³². Il decreto ha ad oggetto le misure volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Istituisce la **Commissione per le Pari Opportunità fra Uomo e Donna**, presso il Dipartimento per le pari opportunità al fine di fornire al Ministro per le pari opportunità (che la presiede), consulenza e supporto tecnico-scientifico nell’elaborazione e nell’attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti

³¹ <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/00053l.htm>

³² <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>



alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro.

In particolare la Commissione:

- a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne e a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei diversi settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna (art. 3 cit. D.lgs. n. 198/2006).

La Commissione per le pari opportunità dura in carica due anni ed è composta da venticinque componenti scelti: a) nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale; b) nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale; c) nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale; d) tra donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali; e) nonché tra i rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

Assai importante è anche la **Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul Lavoro** del 5 ottobre 2009 promossa dal Ministro delle Pari Opportunità e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si tratta di uno strumento moderno e incisivo per la promozione delle politiche attive e per la rimozione e il superamento di ogni tipo di stereotipo e discriminazione nel mondo del lavoro.

La Carta, sostenuta dalla Consigliera Nazionale di Parità e da una *partnership* pubblico/privata a livello nazionale, è una **dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.**

Sui temi del contrasto a tutte le forme di discriminazione sui luoghi di lavoro (genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) e della valorizzazione delle singole diversità all'interno delle organizzazioni aziendali, questa dichiarazione d'intenti si pone come documento centrale nelle dinamiche evolutive che ineriscono la produzione normativa e la prassi. Realizzare un ambiente professionale che assicuri a tutti, pari opportunità e pari riconoscimento di potenziale e competenze individuali, non rappresenta soltanto un atto di equità e di coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa. Il rispetto delle diversità diviene un vero e proprio fattore di successo e di indiscusso progresso. La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro rappresenta quindi la modalità più concreta per gestire le risorse umane e finalizzarle a definire una prospettiva di sviluppo. I suoi dieci punti³³ costituiscono

³³ 1) Definire e attuare politiche di Pari Opportunità, partendo dal vertice; 2) Attribuire chiare responsabilità relative alle Pari Opportunità a persone o funzioni aziendali; 3) Superare gli stereotipi di genere; 4) Integrare il principio nei processi di gestione del personale; 5) Sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione; 6) Monitorare l'andamento e



uno strumento gestionale, la cui sottoscrizione, ha la forma di un impegno volontario assunto singolarmente dall'ente o dall'impresa. Particolare riguardo rivolge alla parità di genere, non a caso sono due i punti specifici di esplicito richiamo: **superare gli stereotipi di genere e fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**³⁴.

Ed ancora.

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.

Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 “Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi”.

Legge 20 luglio 2011, n. 120 “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati”.

Legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”.

Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 5 ottobre 2012, art. 24, co. 27, decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, con legge 22 dicembre 2011, n. 214 recante **“Istituzione del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne”**.

Legge 23 novembre 2012, n. 215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.

Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. Jobs Act) “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, attuato con il D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151 recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Il decreto attuativo appena citato introduce importanti novità in materia di **pari opportunità**, tra cui:

- revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;
- modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;

valutare l'impatto delle pratiche; 7) Fornire al personale strumenti di garanzia; 8) Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione famiglia-lavoro; 9) Comunicare al personale l'impegno, i progetti e i risultati; 10) Promuovere la visibilità esterna dell'impegno, dare testimonianza.

³⁴

<http://sitiarcheologici.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Documents/IntroduzioneCPO20130404.pdf>



- modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere, semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;
- introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo *spoils system* di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;
- redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;
- introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.³⁵

Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015.

Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, attuativo del *Jobs Act*.

Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 adottato con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 2 dicembre 2016 che in "Premessa" precisa che il Piano di azioni positive è un documento che, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ciascuna amministrazione deve predisporre (sentiti gli organismi di parità e gli organismi di rappresentanza sindacale previsti dall'art. 42, D.Lgs. n. 165/2001, ovvero, in mancanza, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative) per assicurare l'adozione di iniziative tese alla "... rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Precisa altresì come il Ministero al fine di realizzare compiutamente anche al proprio interno "... l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro..." abbia da tempo intrapreso una serie di iniziative che nel corso degli anni hanno assunto sempre più vigore e, da ultimo, declinate nel Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2016/2018, adottato con Decreto ministeriale del 2 dicembre 2016.

Specifica che è stata costante l'azione di impulso e di monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni positive, dal quale è emerso, tra l'altro, che è stata posta particolare attenzione alle iniziative e favorito la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, con ricadute positive anche in termini di benessere organizzativo.

Alla luce degli esiti positivi conseguiti si è dunque ritenuta l'opportunità di consolidare i comportamenti organizzativi virtuosi confermando (anche per il triennio 2017/2019) le iniziative programmate con il citato Piano³⁶.

Legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Legge 23 giugno 2017, n. 103 "Modifiche al Codice penale, al Codice di procedura penale e all'ordinamento penitenziario. L'art. 1 comma 1, inserisce nel Codice penale l'art. 162-ter "Estinzione del reato per condotte riparatorie"; tra i reati ai quali si applica tale norma c'è anche il delitto di atti persecutori, c.d. *stalking*.

Legge 4 dicembre 2017, n. 172 art. 1 comma 2 "Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148, recante disposizioni

³⁵ <https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/24/jobs-act-il-decreto-attuativo-in-materia-di-rapporto-di-lavoro-e-pari-opportunita>

³⁶ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/DM-21122017-Piano-azioni-positive-2017-2019.pdf>



urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili. Modifica alla disciplina dell'estinzione del reato per condotte riparatorie”.

Infine, è stato presentato il 19 gennaio 2022 dal Sottosegretario all'Economia e finanze, il **Bilancio di genere, conto del bilancio dello Stato, anno 2020**, predisposto annualmente dal Ministero dell'economia e finanza.

Il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e valutazione delle politiche pubbliche e finanziarie e dell'impatto che queste producono sulle donne e sugli uomini.

A **livello nazionale** il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** (cosiddetto Decreto Brunetta) inserisce il **Bilancio di Genere** tra gli strumenti per migliorare le performance delle **amministrazioni pubbliche**. Il **Ministero dell'economia e finanza** da cinque anni predispone il Bilancio di genere dello Stato con l'obiettivo di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio e l'impatto delle scelte di politica finanziaria sugli uomini e sulle donne.

Alcune evidenze della Relazione di Bilancio di genere 2020

La situazione determinata dal **Covid-19** relativamente alle restrizioni e al lavoro da casa hanno determinato per le donne **carichi di cura addizionali**, dovuti ad esempio all'interruzione di servizi per l'infanzia e della scuola. Il lavoro retribuito per le donne si è spesso realizzato in uno spazio-tempo coincidente con quello del lavoro non retribuito di cura. Nella relazione si parla di “fallimento redistributivo” del tempo di lavoro e di cura tra uomini e donne: **le donne dedicano un numero maggiore di ore al lavoro domestico e familiare rispetto agli uomini sia prima dell'emergenza Covid-19 che durante la prima e la seconda ondata della pandemia**.

Le donne sono risultate le principali utilizzatrici dei congedi Covid-19, del bonus baby-sitting e del lavoro agile, evidenziando ancora la permanenza della tradizionale divisione dei ruoli all'interno delle coppie. Inoltre, **hanno sofferto più degli uomini della perdita di posti di lavoro**, a volte senza poter usufruire di misure di sostegno poiché impiegate nell'economia informale. I dati del mercato del lavoro lo dimostrano: nel 2020 si registra un tasso di occupazione femminile sceso al 49% (quando per la prima volta nel 2019 aveva superato il 50%) mentre il divario rispetto a quello maschile è salito a 18,2 punti percentuali (contro il 17,9% del 2019). L'impatto maggiore c'è stato dove già erano presenti criticità: le giovani (33,5%), le donne residenti nel Mezzogiorno (32,5%) e le donne con figli (il tasso di occupazione delle madri è il 73,4% di quello delle donne senza figli con un peggioramento di quasi l'1% rispetto al 2019).

La sottosegretaria nel presentare i risultati della relazione ricordava che *“non si può affrontare il tema dell'occupazione femminile senza considerare contemporaneamente quello del lavoro di cura domestica e familiare, senza prevedere strumenti per la promozione di una piena condivisione tra uomini e donne del carico di responsabilità associato a quest'ultimo”*. Per questo, prosegue la sottosegretaria, il **Bilancio di genere** costituisce uno strumento di conoscenza e di partenza di fondamentale importanza per approntare le politiche, progettare i servizi e le infrastrutture pubbliche che tengano conto delle esigenze delle donne e degli uomini³⁷.

1.4 Legge n. 162/21 per la parità salariale e certificazione di parità di genere

La legge 162/2021 recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”* modifica il Codice delle pari opportunità; ha introdotto

³⁷ <https://www.regione.emilia-romagna.it/sederoma/notizie/2022/varie/donne-uomini-nellanno-della-pandemia>



importanti novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo tra cui la Certificazione di parità con premialità.

Ha innanzitutto abbassato a cinquanta dipendenti la soglia dimensionale per l'individuazione delle aziende tenute a redigere, su base biennale, il rapporto sulla situazione del personale.

Il rapporto deve contenere informazioni, tra l'altro, in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta ai dipendenti dei due generi.

Destinatari dell'informativa sono i consiglieri di parità e le organizzazioni sindacali che, **grazie alle informazioni così ricevute, potranno esercitare al meglio le proprie prerogative e funzioni istituzionali per il contrasto della discriminazione in ambito lavorativo.**

La vera novità della legge 162/2021 è, però, l'introduzione della **c.d. certificazione di genere** (di cui all'art. 46 bis del decreto legislativo n. 198/2006, introdotta, finalmente, con la predetta legge n. 162/2021).

Si tratta di una certificazione volontaria che le aziende più virtuose potranno richiedere agli organismi a ciò accreditati, per attestare la conformità dell'organizzazione di impresa ai principi di parità tra i generi, in fatto di retribuzione e condizioni di carriera.

Le aziende che abbiano ottenuto la certificazione saranno esonerate dal versamento degli oneri contributivi, per un valore pari all'1% sulla generalità dei lavoratori dipendenti e fino a un massimo di 50.000 euro annui.

Inoltre, per le aziende con certificazione, sono previsti punteggi premiali nelle gare pubbliche da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, comma 3, Legge n. 162/2021). La legge modifica pure il Codice degli appalti prevedendo una riduzione **del 30% della garanzia fideiussoria** per la partecipazione alle gare pubbliche per le aziende con certificazione di genere (art. 93, comma 7, del d.lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, comma 1, DL 36/2022), annunciando altresì un criterio premiale nella valutazione dell'offerta, che le amministrazioni aggiudicatrici dovranno indicare nel **bando di gara** (art. 95, comma 13, del d.lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, comma 2, DL 36/2022).

Con decreto del 29 aprile 2022 il Ministero delle Pari Opportunità ha recepito la norma UNI/PDR 125/2022 **quale standard di riferimento per la verifica dei parametri minimi il cui raggiungimento è necessario per l'ottenimento della certificazione.**

Il processo di certificazione richiede una verifica della prassi aziendale con riferimento a sei aree: cultura e strategia, governance, processi *Human Resources* (risorse umane), opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per ciascuna area sono indicati degli specifici KPI (*Key Performance Indicators*, indicatori chiave di performance), calibrati su quattro livelli dimensionali dell'impresa: micro imprese (da 1 a 9 addetti), piccole imprese (da 10 a 49 addetti), medie imprese da 50 a 249 addetti), grandi imprese (da 250 addetti e oltre).

La norma UNI/PDR 125/2022 chiede, in ogni caso, a tutte le organizzazioni a prescindere dal livello dimensionale, di definire un piano d'azione e un sistema di gestione idonei a garantire nel tempo i KPI ai fini della certificazione.

L'ambizione espressa è quella che *“consorzi, reti di impresa e general contractor che intendano adottare la norma UNI/PDR, definiscano una formula di selezione e qualifica, all'interno del processo di selezione dei propri consorziati/imprese/outsourcer che richieda agli stessi l'adozione della prassi di riferimento”*.

L'obiettivo, per certi aspetti fattivamente innovativo, è di indurre tutta la catena di fornitura, incluse le micro-imprese con numero di dipendenti da 1 a 9, a governare i temi della parità di genere.



1.5 Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026

Dall'inizio di agosto 2021 l'Italia ha una **strategia nazionale di genere**.

Definita una "misura trasversale", la strategia costituisce una delle linee di impegno per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e della riforma del Family Act.

La strategia definisce **priorità, obiettivi e strumenti** all'interno di un piano di lungo periodo per combattere la disuguaglianza di genere. Anche se altri paesi europei (ad esempio: Francia, Spagna, Portogallo, Germania) si sono dotati da tempo di un piano di questo tipo, è la prima volta che accade in Italia.

Si tratta di un passaggio importante per la storia del nostro paese che potrebbe segnare finalmente l'uscita dalle vaghe enunciazioni di principio e l'assunzione da parte dei governi di un impegno preciso, quantificato e verificabile.

Con questa misura si intende favorire e produrre cambiamenti che si estendano sul lungo termine e rendano l'Italia un paese dove *"persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di un'uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri"*.³⁸

Per la definizione della strategia è stato tenuto conto dei contributi di amministrazioni centrali, regioni, enti territoriali, delle parti sociali e delle principali realtà associative attive sul territorio per promuovere la parità di genere e l'inclusione.

Il punto di partenza è il **Gender equality index** costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*), aggregando dati a livello nazionale ed europeo e stilato ogni anno.

L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire: guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

Per perseguire l'ambizione vengono anche definite 5 priorità strategiche, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo:

- **Lavoro:** creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovendo la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili.
- **Reddito:** ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
- **Competenze:** assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare un'equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.

³⁸ <https://www.ingenere.it/articoli/strategia-nazionale-di-genere-analisi-punto-punto>



- **Tempo:** promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
- **Potere:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

La Strategia è in linea con il PNRR e ne rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e monitoraggio.

Il PNRR si pone infatti obiettivi molto significativi in tema di parità di genere che ne costituisce una priorità nella "Missione 5: Coesione e Inclusione": La promozione dell'*empowerment* femminile e il contrasto alla discriminazione di genere sono obiettivi che intersecano trasversalmente pressoché tutte le Missioni del PNRR³⁹.

2. La parità di genere nel comparto pesca-acquacoltura: normativa interna

2.1 Origini della legislazione sulla pesca e l'acquacoltura in Italia

La pesca italiana è disciplinata principalmente dalla **Legge 963/1965** e dal **DPR n. 1639/1968** dal titolo "*Regolamento per l'esecuzione della Legge 14 luglio 1965, n. 963, concernente la disciplina della pesca marittima*".

Oltre a ciò il Consiglio generale per la pesca nel Mediterraneo ha adottato il regolamento (CE) n. 1967/2006 relativo alle misure di gestione per lo sfruttamento sostenibile delle risorse della pesca nel mar Mediterraneo.

La gestione della pesca si basa inoltre sulla **Legge n. 41 del 1982 "Piano per la razionalizzazione e lo sviluppo della pesca marittima"** volta a promuovere lo sfruttamento razionale e la valorizzazione delle risorse biologiche del mare attraverso uno sviluppo equilibrato della pesca marittima.

Nel marzo 2003 venne promulgata la Legge n. 38 "*Disposizioni in materia di agricoltura*" che statuisce la delega al Governo per la modernizzazione dei settori dell'agricoltura, della pesca, dell'acquacoltura, dell'agroalimentare, dell'alimentazione e delle foreste.

Nella normativa interna italiana, il principio della parità di genere nella pesca e nell'acquacoltura trova poco, anzi pochissimo spazio, tanto è vero che non vi sono norme (almeno sino alla primavera di quest'anno) che abbiano statuito, richiamato o disciplinato azioni attive di promozione dell'uguaglianza di genere nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

2.2 Proposta di legge n. 2930 per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura dell'8 marzo 2021

La rete di donne più estesa a livello europeo è **AKTEA**, i cui obiettivi sono, fra gli altri, rendere visibile il ruolo della donna nella pesca, nell'acquacoltura e nelle attività correlate nonché sensibilizzare al contributo delle donne nei settori in questione, alla partecipazione delle donne ai relativi processi decisionali, allo scambio di esperienze.⁴⁰ Di tutte le donne, le cui associazioni sono confluite in Aktea, soltanto **le italiane, le greche, le cipriote e le olandesi non avevano connotazione giuridica del loro ruolo**, mentre le altre hanno da molto tempo ottenuto il riconoscimento dello status di **Collaboratrice dell'impresa ittica familiare**.

In Francia è stato istituito uno statuto specifico per la pesca, negli altri paesi hanno

³⁹ <https://sirm.org/wp-content/uploads/2021/12/La-strategia-in-sintesi.pdf>

⁴⁰ <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/192940/20110118ATT11924EN-original.pdf>



applicato i riconoscimenti delle attività indipendenti.

Questo riconoscimento è stato applicato dai paesi membri ottemperanti in base alla direttiva 86/613 della UE che è rimasta in vigore fino al 5 agosto 2010, sostituita successivamente dall'altra normativa 2010/41UE.

Si è perciò creata una situazione di disparità tra donne operanti nello stesso ambito nella Comunità Europea. Inoltre, in Italia, è stata riconosciuta l'equiparazione dell'imprenditore ittico a quello agricolo e all'imprenditore agricolo è stata data, da anni, la possibilità di estendere il riconoscimento di coadiuvante a chi lo aiuta nel suo lavoro (come ad esempio a mogli o figlie).

L'8 marzo 2021 è stata presentata una proposta di legge, la n. 2930 alla Prima Commissione della Camera dei Deputati della Repubblica italiana che si compone di 11 articoli e reca "Disposizioni per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura."⁴¹

È utile fare un *excursus* dei principali contenuti degli articoli della proposta di legge. Si esordisce (art. 1) indicando l'oggetto e le finalità del provvedimento. Più nel dettaglio, la proposta di legge reca disposizioni per il settore dell'agricoltura, delle foreste, **della pesca e dell'acquacoltura** prevedendo interventi che garantiscano la valorizzazione delle competenze, delle esperienze e della professionalità delle donne, che riconoscano il diritto alla maternità e che promuovano la presenza delle donne nei processi di sviluppo e di imprenditorialità, nonché l'abbattimento delle barriere economiche e di genere e il contrasto delle disparità salariali.

Si prevede (art. 2) l'istituzione, con decreto, presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali-Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale-Direzione generale dello sviluppo rurale, dell'ufficio dirigenziale non generale per la promozione del lavoro, della formazione e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura, individuandone i compiti.

Con l'art. 3 si istituisce l'Osservatorio nazionale sull'imprenditoria e sul lavoro femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, stabilendone la composizione e le attività.

Si annuncia inoltre (art. 4) la redazione del Piano nazionale annuale di interventi per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura, per la cui attuazione sono stanziati 20 milioni di euro annui.

Si prevede l'applicazione (art. 5), da parte del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, del principio di equilibrio tra i sessi, almeno nella misura di un terzo: nelle nomine di propria competenza negli enti e negli organismi da esso partecipati; nella scelta dei propri consulenti e dei componenti dei comitati di consulenza, di ricerca e di studio costituiti al suo interno; in tutti gli organismi di monitoraggio e di partenariato impegnati nella redazione, nel monitoraggio, nella valutazione dei piani nazionali e regionali nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura.

L'articolo 7 disciplina la qualifica di coadiuvante dell'impresa di pesca e acquacoltura. L'articolo recita: *"Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, al familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nell'impresa ittica è riconosciuta, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 230-bis del codice civile, la qualifica di coadiuvante dell'impresa di pesca e acquacoltura"*.

Mentre l'articolo 9 istituisce, nello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca, il Fondo per la promozione di studi sulle donne, l'agricoltura e la pesca (con la dotazione annua di 2 milioni di euro), al fine di favorire la diffusione della cultura imprenditoriale e del lavoro femminile, con particolare riferimento al

⁴¹ Camera dei deputati, Proposta di legge n. 2930, d'iniziativa dei Deputati: Cenni, Incerti, Benamati, Berlinghieri, Boldrini, Bonomo, Braga, Bruno Bossio, Cantini, Carla Cantone, Carnevali, Ciampi, Critelli, Di Giorgi, Frailis, Gribaudo, Madia, Morani, Mura, Pezzopane, Piccoli Nardelli, Pollastrini, Prestipino, Quartapelle Procopio, Schirò, Serracchiani, Soverini. Disposizioni per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura e delega al Governo per l'attuazione della direttiva 2010/41/UE. <http://documenti.camera.it/leg18/pdl/pdf/leg.18.pdl.camera.2930.18PDL0132720.pdf>



settore della ricerca applicata in agricoltura.

L'articolo 10 conferisce al Governo la delega legislativa per l'attuazione della direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma.



POLITICHE DI GENERE NELLA LEGISLAZIONE REGIONALE

Nel nostro Paese esiste un problema di rappresentanza femminile, per cui le donne accedono con maggiori difficoltà degli uomini alle posizioni di controllo e, quindi, di potere.

Una situazione confermata dal *gender equality index*, lo strumento per misurare i progressi verso l'uguaglianza di genere nei paesi Ue.

In base a un calcolo che considera la presenza di donne nei governi, nei parlamenti e nelle assemblee regionali, l'indice associa all'Italia un punteggio pari a 47,9 nell'ambito "potere politico". Un risultato inferiore alla media Ue (55,0) e ai punteggi dei maggiori paesi europei: Francia (80,8), Germania (69,6) e Regno Unito (58,7).

Ad esempio, considerando la totalità dei membri dei consigli e delle giunte regionali, l'Emilia Romagna è la regione con la maggiore presenza femminile nei suoi organi amministrativi, anche se si tratta comunque di una rappresentanza limitata (38,7%). Seguono Umbria (33,3%), Lazio (32,3%) e Toscana (32%). Le quote più basse si registrano invece in Liguria (12,8%) e Puglia (9,8%), che si sono adeguate solo recentemente alle normative sulla parità di genere.⁴²

1. Regioni virtuose

Di seguito viene proposta una disamina (non esaustiva) delle disposizioni di legge e amministrative in materia di parità di genere riferite alle Regioni italiane che nel corso degli ultimi anni si sono dimostrate maggiormente virtuose su questo tema.

1.1 Abruzzo

L'origine del percorso per la promozione della parità di genere si ha per la Regione Abruzzo, già dal 1995 quando viene emanata la **Legge regionale 22/12/1995, n. 143** recante *"Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione per l'imprenditoria femminile"*⁴³.

Con essa si istituisce un fondo regionale straordinario diretto a promuovere l'imprenditoria femminile in Abruzzo, in settori innovativi, al fine di consolidare il lavoro femminile e consentire una qualificata presenza sul mercato del lavoro.

Prosegue con la **Legge regionale 11/08/2004, n. 26** di Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro e con la **Legge regionale 16/12/2005, n. 40** sulle *"Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città"*.

Con quest'ultima, la Regione Abruzzo riconosce e promuove i diritti di cittadinanza delle donne e degli uomini, nel rispetto delle culture di appartenenza, promuovendo, tra gli altri, ai sensi della legge 10 aprile 1991 n. 125, le pari opportunità tra donne e uomini favorendo, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, e

⁴² <https://www.openpolis.it/le-donne-sono-sottorappresentate-nei-governi-regionali/>

⁴³ http://www2.regione.abruzzo.it/xPariOpportunita/docs/normativaReg/LR143_1995.pdf



una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Con detta legge la Regione promuove il coordinamento e l'amministrazione dei tempi e degli orari delle città con l'obiettivo di favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé, delle persone che risiedono sul territorio regionale o lo utilizzano, anche temporaneamente; di sostenere le pari opportunità fra uomini e donne, favorire le scelte professionali delle donne, le politiche di conciliazione e di ripartizione delle responsabilità familiari.

Con la **Legge regionale 20/10/2006, n. 31** "*Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza per le donne maltrattate*" l'Abruzzo, in attuazione della Dichiarazione e del Programma d'azione della IV Conferenza mondiale sulle donne di Pechino, riconosce il principio in virtù del quale ogni forma o grado di violenza contro le donne costituisce un attacco all'invulnerabilità della persona e alla sua libertà, secondo i principi sanciti dalla Costituzione e dalle vigenti leggi.

Statuisce che alle donne che incontrano l'ostacolo della violenza, nelle sue diverse forme, è assicurato il diritto, con i propri figli, al sostegno al fine di ripristinare la propria invulnerabilità e di riconquistare la propria libertà, nel pieno rispetto della riservatezza e dell'anonimato.

A tal fine la Regione promuove, coordina e stimola iniziative per contrastare il ricorso all'uso della violenza tra i sessi, attraverso azioni efficaci contro la violenza sessuale, fisica, psicologica ed economica, i maltrattamenti, le molestie e i ricatti a sfondo sessuale in tutti gli ambiti, garantendo adeguata solidarietà, sostegno e soccorso alle vittime di maltrattamenti fisici e psicologici, di stupri e di abusi sessuali extra o intra-famigliari, promuove e sostiene l'attività, nel territorio regionale, di centri antiviolenza e case di accoglienza, in grado di rispondere alle necessità delle donne che si trovano esposte alla minaccia di ogni forma di violenza o che l'abbiano subita ed ogni altra iniziativa volta al contrasto alla violenza e alla discriminazione donne/uomini⁴⁴.

Con la **Legge Comunitaria Regionale n. 64/2012** l'Abruzzo fa propri gli indirizzi enunciati nella Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 n. 54/2006, dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e successivo D.Lgs. n. 5/2010 (*GU 3a Serie Speciale - Regioni n.5 del 2-2-2013*).

Adotta così una serie di azioni positive finalizzate a realizzare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale, politica e lavorativa attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione.

Il punto di partenza è la predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 il cui scopo è quello di eliminare le disparità tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

Inoltre, un punto cardine è rappresentato dalla promozione della parità di trattamento attraverso l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive possono essere promosse dal CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) e dalla Consigliera di parità regionale e quelle provinciali, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

L'articolato di legge pone l'accento sulla necessità di garantire la parità retributiva tra uomo e donna per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, pari trattamento nel quadro dei regimi professionali di sicurezza sociale, per le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, e stesse condizioni lavorative sia per uomini che per donne che rientrano sul posto di lavoro dopo un congedo per

⁴⁴ http://www2.regione.abruzzo.it/xPariOpportunita/docs/normativaReg/LR31_2006.pdf



maternità/paternità/adozione. Nel caso in cui un uomo o una donna vengano lesi dalla mancata applicazione del principio di parità di trattamento, la Regione Abruzzo provvede a tutelare la parte offesa attraverso procedure giurisdizionali finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente legge. In attuazione alle disposizioni della direttiva 2006/54/CE riguardante la creazione di organismi deputati alla promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento, la Regione Abruzzo si avvale della Commissione per le Pari Opportunità istituita con Lr n. 88/2000 e del CUG (adottato dalla Giunta regionale e dal Consiglio regionale nel corso del 2011). Ulteriore figura di vigilanza e di promozione della parità di trattamento tra uomo e donna risulta essere la Consigliera di Parità, la cui attività rappresenta un contributo importante affinché la programmazione delle politiche di sviluppo territoriali sia coerente con gli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità⁴⁵.

Nel 2012 la Regione Abruzzo istituisce la **Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità di genere giuridica e sostanziale tra donne e uomini (Legge regionale 14 giugno 2012, n. 26 approvata dal Consiglio regionale con verbale n. 115/2 del 22 maggio 2012, pubblicata nel BURA 20 giugno 2012, n. 34 ed entrata in vigore il 5 luglio 2012)** e ciò in conformità al principio di parità stabilito dall'articolo 3 della Costituzione e dallo Statuto regionale.

La Commissione diviene organo consultivo del Consiglio e della Giunta regionale, opera in piena autonomia per la valorizzazione della differenza di genere e il superamento di ogni altra discriminazione diretta e indiretta (età, razza, origine etnica, disabilità e lingua, credo religioso, orientamento sessuale), per la promozione e la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nell'educazione, nella formazione, nella cultura e nei comportamenti, nella partecipazione alla vita politica e sociale, nelle istituzioni, nella vita familiare e professionale, nell'accesso alle cariche elettive e alle funzioni direttive⁴⁶.

È importante evidenziare come la Commissione esprime proposte ed elabora progetti di intervento regionale e locale per la promozione dei principi sopra indicati, operando come segue (cit. art. 2):

- a) valuta lo stato di attuazione, nella Regione Abruzzo, delle leggi statali e regionali nei riguardi della condizione femminile;*
- b) esprime parere obbligatorio su provvedimenti amministrativi e legislativi e programmi regionali aventi rilevanza diretta per la parità di genere o che comunque la Commissione stessa richiede di esaminare;*
- c) presenta al Presidente del Consiglio regionale proposte per l'adeguamento della legislazione regionale vigente;*
- d) riferisce sull'applicazione, da parte di soggetti pubblici e privati, delle leggi relative alla parità fra uomo e donna, soprattutto in materia di lavoro femminile e di impiego della donna;*
- e) raccoglie e diffonde le informazioni riguardanti le condizioni di discriminazione, di cui all'articolo 1, comma 2, assicurando sulle stesse un dibattito costante e promuovendo un migliore utilizzo delle fonti di informazione esistenti;*
- f) opera per la rimozione di ogni forma di discriminazione rilevata o denunciata;*
- g) promuove la presenza di ambedue i generi nelle nomine di competenza regionale;*
- h) promuove la presenza di ambedue i generi nelle istituzioni;*
- i) svolge indagini conoscitive e ricerche sulla condizione di genere e sulle realtà di discriminazione nell'ambito regionale, anche su incarico dell'Assessore regionale delegato in materia di pari opportunità;*
- l) riferisce all'Assessore regionale per le pari opportunità sull'attività da svolgere."*

⁴⁵

http://www2.regione.abruzzo.it/xPariOpportunita/docs/normativaReg/SintesiLegge64_2012.pdf

⁴⁶ http://www2.consiglio.regione.abruzzo.it/leggi_tv/abruzzo_lr/2012/lr12026.htm



Nel 2019 viene stilato il “**Patto per le donne**”⁴⁷ da un’iniziativa della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità di genere giuridica e sostanziale tra donne e uomini.

Esso si propone di contribuire a superare le criticità ricercando e producendo nuove soluzioni e valorizzando le buone pratiche esistenti in un’ottica di trasformazione culturale e attraverso la creazione di una nuova rete comunitaria, mutualistica e solidale in grado di accogliere le istanze concrete delle donne. Questo progetto di “rete” ha l’obiettivo di divenire una piattaforma *working in progress*, raccogliendo le istanze di tutte le categorie di associazioni e organismi che si occupano a vario titolo di politiche di genere, e divenire quindi uno strumento strutturato ed utilizzabile come apporto di idee a supporto dell’amministrazione regionale.

La **Commissione Pari Opportunità** della Regione Abruzzo, per le competenze ad essa riservate dalla Legge regionale n. 26/2012, quale organo consultivo del Consiglio e della Giunta Regionale, riunitasi il 29 giugno 2022 al fine di pronunciarsi sul DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale) 2021-2023, atto fondamentale per la programmazione regionale e per gli obiettivi di bilancio, anche in prospettiva del rilancio dell’economia regionale abruzzese nel post-covid, ha manifestato l’auspicio che alla luce della “Strategia europea per la parità di genere 2020-2025”, la Regione Abruzzo “introduca una prospettiva di genere in tutte le politiche e gli interventi dei prossimi anni, anche attraverso l’adozione di un piano integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere”, al fine di realizzare gli obiettivi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne, da attuare principalmente attraverso il ricorso ai fondi strutturali stanziati per tali finalità. La Commissione ha invitato a tendere verso la piena realizzazione dell’integrazione della materia con la componente sanitaria, prevista comunque nel DEFR 2021-2023, soprattutto alla luce dell’inclusione, nei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza), del percorso per la “prevenzione, individuazione precoce e assistenza nei casi di violenza di genere e sessuale” nell’ambito ospedaliero e, riguardo al tema della violenza sulle donne ha chiesto che vengano inseriti nella programmazione regionale interventi per far fronte alla crescente violenza virtuale alle donne e alle ragazze, che sono le principali vittime di gravi forme di abuso *on line*.

Non ultima è stata altresì richiesta una particolare attenzione all’occupazione femminile, che con la pandemia e la crisi economica che ne è seguita rischia di avere un notevole peggioramento, mediante il ricorso a una pianificazione adeguata del settore della formazione regionale che dovrebbe elaborare progetti formativi mirati a favore delle donne che hanno cessato l’attività di impresa per la crisi socioeconomica, per le lavoratrici poco specializzate e over 50 che hanno perso il lavoro, da riconvertire nei settori dell’assistenza sociale, sanità e servizi educativi per la prima infanzia, settori ad alta intensità femminile⁴⁸.

Si tratta dunque di una funzione, quella della Commissione, di azione e monitoraggio costanti, in attuazione non solo ai principi del diritto nazionale per la promozione della parità di genere, ma soprattutto di quelli dell’UE.

1.2 Emilia-Romagna

Con la **Legge regionale 15 luglio 2011 n. 8** viene istituita “... *la Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini*” che, dalla data di entrata in vigore dell’art. 40 Lr 16 luglio 2015, n. 9, assume la denominazione di “**Commissione per la parità e per i diritti delle persone**” e svolge le funzioni attribuite alla “Commissione assembleare competente” dalla Lr

⁴⁷

<https://www.consiglio.regione.abruzzo.it/sites/default/files/pagine/187155/pattoperledonne.pdf>

⁴⁸<http://www.consiglio.regione.abruzzo.it/acra/pari-opportunit%C3%A0-osservazioni-al-defr-2021-2023>



27 maggio 2015, n. 5⁴⁹ in armonia con la normativa dell'Unione europea, la Costituzione italiana e lo Statuto della Regione Emilia-Romagna. Si tratta di un organo consultivo della Regione in ordine a provvedimenti ed iniziative riguardanti il contrasto ad ogni forma di discriminazione di genere e la promozione di politiche di pari opportunità con particolare riguardo alle condizioni di fatto e di diritto delle donne, anche migranti, per la tutela e l'effettiva attuazione dei principi di uguaglianza e di piena parità tra donne e uomini (che ha sede presso l'Assemblea legislativa).

Le finalità sono:

- **rimuovere** ogni forma di disuguaglianza pregiudizievole, nonché ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone, come da dettato della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Nizza, 7 dicembre 2000);
- **valorizzare** la differenza di genere e sostenere percorsi rivolti all'affermazione della specificità, libertà e autonomia femminile, diretti alla parità giuridica e sociale tra donne e uomini;
- **creare** uno stretto raccordo e un dialogo permanente tra le donne elette nelle istituzioni, gli organismi che si occupano di pari opportunità e discriminazioni di genere, le rappresentanze femminili delle realtà economiche, imprenditoriali, professionali e del lavoro, nonché le realtà e le esperienze femminili presenti nella regione;
- **monitorare** al fine di verificare il perseguimento degli obiettivi, in particolare di garantire criteri equi di accesso ai servizi rivolti alle persone e alle famiglie.

Con la Deliberazione di Giunta regionale n. 1677/2013, la Regione emana le "*Linee di indirizzo regionali per l'accoglienza di donne vittime della violenza di genere*" e con la Deliberazione di Giunta regionale n. 629/2014 viene approvato il "*Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere 2014/2016*".

Successivamente viene emanata la **Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6** la "*Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*" in attuazione della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) ratificata e resa esecutiva con la legge 14 marzo 1985, n. 132 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979), della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 ratificata e resa esecutiva con la legge 27 giugno 2013 n. 77 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011), della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, del Trattato sull'Unione europea (TUE) e del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), della Costituzione, e dello Statuto regionale.

La Regione Emilia-Romagna e gli Enti locali, aderendo ai principi della Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, si impegnano a concorrere alla realizzazione dell'eguaglianza sostanziale e della democrazia paritaria, allo sviluppo di un sistema regionale ispirato ai principi della cittadinanza sociale responsabile, al rispetto per la cultura plurale delle diversità che compongono la Comunità regionale, e alle pari opportunità.

La Regione con detta legge si adopera per favorire il pieno sviluppo della persona, sostenendo la soggettività e l'autodeterminazione femminile come elemento di cambiamento e progresso della società; contrasta ogni tipo di violenza e discriminazione di genere in quanto lesive dei diritti umani, della libertà, della dignità e dell'invulnerabilità della persona, promuovendo la cultura della rappresentanza paritaria, del potere condiviso, della prevenzione, cura e benessere della persona anche in relazione al genere, dell'educazione e della valorizzazione delle differenze di genere per il contrasto agli stereotipi contro tutte

⁴⁹ <https://demetra.regione.emilia-romagna.it/al/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2011;8>



le discriminazioni. Favorisce l'equilibrio tra l'attività lavorativa, professionale e la vita privata e familiare per donne e uomini, promuovendo e coordinando azioni e strumenti volti all'attuazione della presente legge nel rispetto di quanto disposto dalle norme internazionali, comunitarie e nazionali, e da leggi e programmi regionali.

Con la Lr 6/2014, la Regione persegue la rimozione di ogni forma di disuguaglianza pregiudizievole, nonché di ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone, in particolare delle bambine, delle ragazze e delle donne, che di fatto ne limiti la libertà, impedisca il pieno sviluppo della personalità e l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale della Regione; valorizza inoltre la differenza di genere e l'affermazione della specificità, libertà e autonomia femminile per il raggiungimento della parità giuridica e sociale tra donne e uomini, raccordandosi con le donne elette nelle istituzioni, le parti sociali, gli organismi che si occupano di pari opportunità e discriminazioni di genere, i centri antiviolenza, le rappresentanze femminili delle realtà economiche, imprenditoriali, professionali e del lavoro, nonché le associazioni femminili, i centri di documentazione delle donne e gli istituti culturali per la promozione della cultura delle differenze di genere presenti nella regione.

La Regione si impegna ad agire contro la violenza di genere ovvero quella perpetrata ai danni delle donne, come manifestazione discriminatoria ed espressione più grave di relazioni di potere diseguale tra uomini e donne, elaborando politiche di prevenzione mediante correttivi paritari e misuratori di equità al fine di contrastare le disparità in ogni campo e valutare il raggiungimento degli obiettivi della legge⁵⁰.

Assai importanti e rilevanti anche le due delibere sul **Piano Regionale contro la violenza di genere (Deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 69 del 4 maggio 2016)** e la **Deliberazione di Giunta regionale n. 459/2015** istitutiva dell'*"Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali ai sensi dell'art. 39 della L.R. 6/2014"*.

Con **Deliberazione di Giunta regionale n. 336/2017** è stato istituito inoltre il **Tavolo regionale permanente per le politiche di genere**, previsto all'art. 38 della Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere, quale organo consultivo della Regione, con il compito di fornire un quadro unitario della dimensione di genere all'interno delle politiche regionali. La delibera, in attuazione della Legge quadro, ha definito nel dettaglio la composizione e i compiti del Tavolo, prevedendo che debba svolgere **attività di condivisione, riflessione e confronto sulle azioni positive territoriali e sulle tematiche che impattano sulla dimensione di genere a livello regionale e coordinare le attività realizzate direttamente dalla Regione con le attività realizzate dagli Enti locali e dai soggetti attivi nella rete di sostegno alla parità**. Il nuovo strumento si configura quindi come luogo di confronto per promuovere e attuare in modo organico e concertato un'efficace politica di pari opportunità sull'intero territorio regionale⁵¹.

Con la **Legge regionale 1 agosto 2019, n. 15**, la Regione emana una legge *"... contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere"*, per promuovere e realizzare politiche, programmi ed azioni finalizzati a tutelare ogni persona nella propria libertà di espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, nonché a prevenire e superare le situazioni di discriminazione, d'illecito, violenza verbale, psicologica e fisica. A tali fini la Regione dichiara di riconoscere il diritto all'autodeterminazione di ogni persona in ordine al proprio orientamento sessuale e alla propria identità di genere, secondo quanto disciplinato dalla legge 14 aprile 1982, n. 164 (Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso), anche mediante misure di sostegno. Assicura perciò l'accesso ai servizi e agli interventi ricompresi nelle materie di competenza regionale, senza alcuna discriminazione determinata dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

⁵⁰ <https://demetra.regione.emiliaromagna.it/>

⁵¹ <https://parita.regione.emilia-romagna.it/tavolo-regionale-permanente-per-le-politiche-di-genere/tavolo-permanente-per-le-politiche-di-genere>



Inoltre, proprio al fine di prevenire le discriminazioni per motivi derivanti dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere e favorire una cultura del rispetto e della non discriminazione, si impegna a promuovere e valorizzare l'integrazione tra le politiche educative, scolastiche e formative, sociali e sanitarie, del lavoro, adottando interventi tesi a contrastare atti e comportamenti discriminatori nei confronti delle persone in ragione dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere⁵².

La Regione Emilia-Romagna ha indetto (tra giugno e luglio 2022) una consultazione pubblica (sulla piattaforma PartecipAzioni) relativa alla proposta di direttiva per la **lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica**, che rientrano nel più ampio concetto di sfruttamento sessuale.

La proposta fa parte della Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 ed è una delle priorità fondamentali del mandato della Presidente della Commissione europea Ursula Von der Leyen.

L'iniziativa va ad arricchire il percorso di partecipazione della Regione Emilia-Romagna alla fase ascendente del diritto dell'Unione europea.

Nell'ottobre di quest'anno è stata pubblicata la Risoluzione contenente la posizione della Regione Emilia-Romagna sulla Proposta di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica⁵³. Al fine di favorire la massima circolazione delle informazioni sulle attività di partecipazione alla fase ascendente, la Risoluzione è stata inviata alla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, ai parlamentari europei eletti in Emilia-Romagna, ai membri emiliano-romagnoli del Comitato delle Regioni, al Network sussidiarietà del Comitato delle Regioni e alle Assemblee legislative regionali italiane ed europee.

1.3 Marche

Già dal 1986 (con la **Legge regionale 18 aprile 1986, n. 9**)⁵⁴ la Regione Marche istituisce la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna affinché, in conformità ai principi costituzionali, rimuova le discriminazioni, dirette ed indirette, nei confronti delle donne e promuova pari opportunità tra i sessi.

Secondo la Legge regionale, la Commissione ha il compito di espletare indagini conoscitive e ricerche sulla condizione femminile nell'ambito regionale, di promuovere iniziative di diffusione dei dati raccolti e di informazione circa le garanzie legislative esistenti, di operare per la rimozione delle varie forme di discriminazione rilevate e di quelle denunciate, adoperandosi per la soluzione, nelle sedi competenti, delle relative controversie, fornendo eventuali pareri e consulenze e dando adeguata informazione delle azioni positive svolte.

Ha, altresì, incarico di formulare osservazioni e proposte su progetti e atti amministrativi regionali, che investono la condizione femminile e di formulare proposte di adeguamento della legislazione regionale ai principi costituzionali di parità e uguaglianza con elaborazione di progetti per favorire la presenza delle donne nella vita sociale e politica della regione.

Altre fondamentali finalità sono la promozione di progetti e interventi intesi a espandere l'accesso al lavoro e a incrementare le opportunità di formazione e progressione professionale delle donne con verifica dell'attuazione delle leggi, nazionali e regionali, che interessano le donne con redazione di un rapporto sullo stato di applicazione della normativa generale riguardante la condizione femminile.

⁵² https://demetra.regione.emilia-romagna.it/al/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2019;15&dl_t=text/xml&dl_a=y&dl_id=10&pr=idx,0;artic,0;articparziale,1&anc=

⁵³

https://partecipazioni.emr.it/uploads/decidim/attachment/file/434/Ogg_5780_Risoluzione.pdf

⁵⁴

https://www.consiglio.marche.it/banche_dati_e_documentazione/leggi/classificazioni.php?arc=vig&cls=A.1.4



Con la **Legge regionale 13 novembre 2001, n. 27⁵⁵** recante *“Interventi per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale”* la Regione Marche promuove, non solo la riorganizzazione dei tempi destinati all’attività lavorativa, alla cura e alla formazione delle persone, alla vita di relazione, alla crescita culturale e allo svago, per un maggior autogoverno del tempo di vita personale e sociale, ma anche le pari opportunità, favorendo, mediante una diversa organizzazione del lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali tra i due sessi.

Altra tappa fondamentale della legislazione sulla parità di genere è la **Legge statutaria 08 marzo 2005, n. 1** (Art.3, comma 2) Statuto della Regione Marche attraverso il quale la Regione si obbliga a valorizzare la differenza di genere in ogni campo ed attività operando al fine di accesso a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta.

Nel 2008 la Regione emana la **Legge regionale 11 novembre 2008, n. 32** recante *“Interventi contro la violenza sulle donne”⁵⁶* con la quale tra le altre, promuove iniziative di prevenzione della violenza sulle donne, anche attraverso la sensibilizzazione dell’opinione pubblica, la diffusione della cultura della legalità e del rispetto dei diritti nella relazione tra i sessi, assicurando alle donne che subiscono atti di violenza, ivi compresa la minaccia di tali atti e le molestie, il diritto ad un sostegno per consentire loro di recuperare e rafforzare la propria autonomia, materiale e psicologica, la propria integrità fisica e dignità. Inoltre, garantisce adeguata accoglienza, protezione, solidarietà, sostegno e soccorso alle persone vittime di violenze fisiche, sessuali e psicologiche, di persecuzioni o vittime di minaccia di tali atti, indipendentemente dalla loro cittadinanza, promuovendo e sostenendo l’attività dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza.

Si impegna a promuovere l’emersione del fenomeno della violenza anche attraverso la pubblicazione dei dati raccolti dall’osservatorio delle politiche sociali e istituisce (art. 3 cit. Lr 32/2008) il Forum permanente contro le molestie e la violenza di genere, quale sede di dialogo e confronto fra le istituzioni e la società in materia di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

Da evidenziare anche la **Legge regionale 11 febbraio 2010, n. 8⁵⁷** riguardante *“Disposizioni contro le discriminazioni determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere”* con la quale la Regione Marche promuove, nell’ambito delle sue competenze, in attuazione dell’articolo 3 dello Statuto regionale, il superamento delle condizioni di discriminazione fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere, al fine di consentire il pieno sviluppo della persona umana e l’uguaglianza dei cittadini.

Nel 2012 la Regione emana la **Legge regionale 23 luglio 2012, n. 23** inerente *l’“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla Legge regionale 5 agosto 1996, n. 34 ‘Norme per le nomine e designazioni di spettanza della Regione’ e alla Legge regionale 11 novembre 2008, n. 32 ‘Interventi contro la violenza sulle donne’”*.

La **Legge regionale n. 8 del 30 Aprile 2013** promuove *“... azioni istituzionali contro la violenza sulle donne e contro le discriminazioni determinate dall’orientamento sessuale”*.

Con la **Legge regionale 1 dicembre 2014, n. 32** si statuisce sul *“Sistema*

⁵⁵https://www.consiglio.marche.it/banche_dati_e_documentazione/leggirm/leggi/visualizza/vig/303?arc=vig&idl=303#art1

⁵⁶

https://www.consiglio.marche.it/banche_dati_e_documentazione/leggirm/leggi/visualizza/vig/1587?arc=vig&idl=1587#art1

⁵⁷

https://www.consiglio.marche.it/banche_dati_e_documentazione/leggirm/leggi/visualizza/vig/1645?arc=vig&idl=1645



regionale integrato dei servizi sociali a tutela della persona e della famiglia” dettando norme per la realizzazione e gestione del sistema regionale integrato dei servizi sociali a tutela della persona e della famiglia organizzato nel rispetto della libertà e della dignità della persona e dell’uguaglianza di trattamento. Si fonda su una programmazione informata al principio di sussidiarietà.

1.4 Toscana

Con la **Legge regionale n. 38/1998** recante *“Governo del tempo e dello spazio urbano e pianificazione degli orari della città”* la Regione Toscana promuove: a) pari opportunità, qualità della vita e dimensione di comunità, nella progettazione degli spazi e delle infrastrutture, nella dislocazione delle funzioni, nella programmazione dei flussi di mobilità, nella modulazione dei tempi d’uso delle attrezzature e dei servizi; b) l’accessibilità alle attività lavorative e ai servizi destinati alla cura, alla vita di relazione, alla crescita culturale e ricreativa, allo scopo di favorire il riequilibrio delle responsabilità professionali e di cura tra donne e uomini, anche mediante una diversa organizzazione dei lavori, e l’integrazione nella vita sociale, senza esclusioni; c) l’armonizzazione dei tempi delle città tramite il coordinamento degli orari dei servizi pubblici e privati.

Due anni dopo la Regione emana la **Legge regionale n. 45/2000** *“Norme in materia di promozione delle attività nel settore dello spettacolo in Toscana”*, ove, all’art. 1 si legge che *“La Regione Toscana, in attuazione delle proprie finalità statutarie e nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa statale: ... d) favorisce l’integrazione dei linguaggi e delle culture, valorizzando le differenze con particolare attenzione a quella di genere...”*.

Nel 2002, la **Legge regionale n. 32** *“Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”* promuove e coordina interventi educativi unitari rivolti all’infanzia, tesi alla piena e completa realizzazione dei diritti della persona e informati ai principi del pieno e inviolabile rispetto della libertà e della dignità personale, della solidarietà, dell’uguaglianza di opportunità, della valorizzazione della differenza di genere, dell’integrazione delle diverse culture, garantendo il benessere psicofisico e lo sviluppo delle potenzialità cognitive, affettive e sociali. Precisa nel prosieguo (art. 5) che la Regione promuove interventi di educazione non formale degli adolescenti, dei giovani e degli adulti al fine di concorrere ad assicurare lo sviluppo dell’identità personale e sociale, nel rispetto della libertà e della dignità della persona, dell’uguaglianza e delle pari opportunità, in relazione alle condizioni fisiche, culturali, sociali e di genere.

E ancora che nell’ambito delle competenze regionali, l’offerta dell’obbligo formativo è volta a soddisfare in modo uguale le richieste e le esigenze formative di entrambi i generi, sostenendo la Regione azioni positive per le pari opportunità finalizzate all’occupazione femminile e mirate al superamento degli stereotipi sulle scelte formative, sui mestieri e sulle professioni ritenuti a prevalente concentrazione femminile o maschile.

La legislazione regionale della Toscana prevede inoltre una insieme di norme volte a garantire la parità di genere negli organi politici, di governo e di rappresentanza popolare [(Lr n. 25/2004 *“Norme per le elezioni del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale”*; Lr n. 70/2004 *“Norme per la selezione dei candidati e delle candidate alle elezioni per il Consiglio regionale e alla carica di Presidente della Giunta regionale”*; Lr n. 74/2004 *“Norme sul procedimento elettorale relativo alle elezioni per il Consiglio regionale e per l’elezione del Presidente della Giunta regionale della Toscana, in applicazione della Legge regionale 13 maggio 2004 n. 25 (Norme per l’elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale)”*].

Con la **Legge regionale n. 63/2004** sulle *“Norme contro le discriminazioni*



determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere" viene garantito il diritto all'autodeterminazione di ogni persona in ordine al proprio orientamento sessuale e alla propria identità di genere.

La **Legge regionale n. 41/2005** "Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale" prevede che detto sistema si realizzi secondo i principi: di garanzia dell'uguaglianza, delle pari opportunità rispetto a condizioni sociali e stati di bisogno differenti, di valorizzazione della differenza di genere.

La **Legge regionale n. 17/2006** "Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese" statuisce che la Regione Toscana favorisce uno sviluppo fondato sulla non discriminazione, la promozione delle pari opportunità, la valorizzazione delle persone, la coesione sociale e territoriale e ne promuove l'attuazione e il rispetto attraverso la diffusione di una cultura della responsabilità sociale.

Da ricordare le **leggi regionali n. 59/2007** "Norme contro la violenza di genere" e **n. 69/2007** "Norme sulla partecipazione all'elaborazione delle politiche regionali e locali" che, all'art. 1, definisce come obiettivo della legge quello di contribuire alla parità di genere.

Con **Legge regionale n. 16/2009**, così come modificata dalla **Legge regionale n. 4/2011**⁵⁸, viene istituito il **Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere**⁵⁹ per rendere stabili la partecipazione e il confronto sullo sviluppo delle politiche di genere e delle relative normative.

Ai sensi della legge, il Tavolo è uno strumento di **partecipazione e rappresentanza** dei soggetti che promuovono politiche di pari opportunità e una sede di **confronto dei soggetti interessati** per l'esame delle problematiche e delle politiche oggetto della Lr 16/2009 e dei relativi strumenti di programmazione e di intervento.

Il **Bilancio di genere**⁶⁰, previsto e disciplinato dall'art. 13, è lo strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali in tema di pari opportunità. Ai sensi del comma 2 del citato articolo 13, mediante il bilancio di genere, la Regione: a) valuta il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla redistribuzione delle risorse in termini di danaro, servizi, tempo e lavoro sociale e domestico; b) analizza il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini delle politiche nei diversi settori dell'intervento pubblico; c) evidenzia l'utilizzo del bilancio per definire le priorità politiche e individuare strumenti, meccanismi ed azioni per raggiungere la parità tra donne e uomini; d) nel rispetto degli strumenti di programmazione, ridefinisce le priorità e la riallocazione della spesa pubblica senza necessariamente aumentare l'ammontare del bilancio pubblico totale.

Vi è infine un fondamentale riferimento normativo nell'art. 22 della Lr 16/2009 che stabilisce, al comma 1, che il **Piano Regionale per la Cittadinanza di Genere** costituisce lo strumento della programmazione regionale in tema di pari opportunità ed è redatto e approvato con le procedure e i tempi di cui alla Lr 49/1999.

Da ricordare e da evidenziare altresì nel 2017, la Delibera di Giunta regionale n. 719 sull'*"Individuazione dei criteri e delle modalità di ripartizione delle risorse di cui ai DPCM 25/11/2016 articoli 5 e 5 bis del Decreto legge 14 agosto 2013 n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 e dell'art. 26 decies della Lr 82/2015 da destinare al sistema della prevenzione e contrasto alla violenza di genere in Toscana"* nonché il Decreto n. 14163 del 22 settembre 2017 Delibere di Giunta Regionale n. 719 del 10/07/2017 e n. 939 del 06/09/2017 di *Approvazione disposizioni attuative e modulistica. Impegno e liquidazione acconto a favore dei*

⁵⁸

<http://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn:nir:regione.toscana:legge:2011-02-10;4&pr=idx,0;artic,1;articparziale,0>

⁵⁹ <https://www.regione.toscana.it/tavolo-regionale-di-coordinamento-per-le-politiche-di-genere>

⁶⁰ <https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864028/All+1c+->

+BG+di+legislatura.pdf/a24f7fee-4fb6-fb44-2c1d-f013d4604aed?t=1642587824786



Centri Antiviolenza e delle Case Rifugio esistenti sul territorio toscano.

Oltre a tutta una lunga serie di altri decreti di uguale argomento per i successivi periodi sino al corrente anno.

1.5 Veneto

Si conclude questo *excursus* sulla legislazione sulla parità di genere nelle regioni italiane, a cui i FLAG del partenariato di progetto afferiscono, con la Regione Veneto. Come le Marche, anche il Veneto, sin dagli anni '80 del ventesimo secolo inizia a legiferare, all'interno del perimetro delle proprie politiche sociali, in materia di Parità di genere.

Con la **Legge regionale n. 62 del 1987** recante "*Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro*" viene istituita la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.

Nel 1997 con la **Legge regionale 29 aprile 1997, n. 13** "*Istituzione della consulta delle elette del Veneto*", viene istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione del Veneto, ossia un organismo aziendale composto da dipendenti regionali nominati dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali (OOSS) maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010. Il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato approvato con DGR n. 1300 del 23 luglio 2013⁶¹.

Con la **Legge regionale n. 3 del 13 marzo 2009**⁶² "*Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro*" si stabilisce (all'art. 33) che la Regione favorisce le pari opportunità concorrendo, con iniziative proprie o attuative della normativa statale in materia, al finanziamento di progetti orientati all'affermazione dei principi di parità nelle più diverse articolazioni nel mondo del lavoro in particolare finalizzati a favorire l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione. A tal fine la Regione si impegnava a promuovere azioni positive per la parità di genere, per il superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione di carriera.

Il Decreto del Segretario generale della segreteria generale della programmazione n. 6 del 02/11/2011 (BUR n. 89 del 29/11/2011) costituisce il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 57, come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 21).

La Regione emana nel 2013 la **Legge regionale n. 5 del 23 aprile 2013** recante "Interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne".

La **Delibera di Giunta Regionale n. 761 del 29 maggio 2017** definisce l'articolazione organizzativa delle strutture di sostegno alle donne vittime di violenza, operanti nel territorio della Regione Veneto. Lr n. 5 del 23.04.2013 interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne" (rif. art. 7, c. 1). Inoltre la **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1157 del 19 luglio 2017** identifica gli "Interventi in materia di contrasto della violenza contro le donne. Riparto dei fondi statali di cui al DPCM del 25 novembre 2016 Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità 2015-2016, art. 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119.

⁶¹ <http://bur.regione.veneto.it/BurvServices/Pubblica/DettaglioDgr.aspx?id=253942>

⁶² <http://bur.regione.veneto.it/BurvServices/Pubblica/DettaglioLegge.aspx?id=214010>



Con la **Legge regionale n. 3 del 15 febbraio 2022**⁶³ *“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all’occupazione femminile stabile e di qualità”* (BurV n. 23 del 18 febbraio 2022) la Regione riconosce la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del suo territorio e, nell’ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l’affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli, nel rispetto e in attuazione di quanto sancito dagli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, dagli articoli 3, 37, 51, primo comma, 117, settimo comma, della Costituzione e dagli articoli 6 e 34, comma 3, dello Statuto regionale.

La Regione nel rispetto di quanto stabilito dalla Carta Costituzionale, riconosce che la parità retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso della società e favorisce il pieno sviluppo della persona e l’effettiva partecipazione delle donne all’organizzazione politica, economica e sociale.

Per il raggiungimento delle suddette finalità la Legge regionale n. 3/2022 detta disposizioni per favorire:

- a) la parità retributiva tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
- b) la permanenza, il reinserimento e l’affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti o autonome che libere professioniste, nel mondo del lavoro;
- c) la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro;
- d) la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché l’equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

Infine, l’8 Marzo 2022 la Regione Veneto ha lanciato la **consultazione pubblica sulla parità di genere (in attuazione della strategia regionale verso il Veneto del 2030, PR FSE+)**⁶⁴ per definire ancora più in dettaglio la strategia della Regione per ridurre le disparità tra donna e uomo. I numeri dicono che il 7,5% delle donne in Veneto sono disoccupate contro il 4,5% degli uomini. E ciò accade in una regione virtuosa, in cui le opportunità per le donne sono molte, ma dove esiste ancora un divario troppo significativo che evidenzia come il problema delle differenze e delle discriminazioni esista.

Nel 2020, secondo i dati Eurostat 2021, il tasso di occupazione femminile (20-64 anni) in Veneto, era pari al 60,7% (tasso di occupazione maschile pari all’81,1%), mentre il tasso di disoccupazione femminile è pari al 7,5% (quella maschile è al 4,5%). La disparità salariale è aumentata e nel 2020 è salita al 20,4%.

Negli ultimi anni, le donne hanno migliorato la loro posizione nel mercato del lavoro ed è cresciuta la percentuale di donne laureate passando dal 9,9% del 2008 al 16% del 2019 (mentre per gli uomini è salita di tre punti, da 9,7% a 12,7%).

In continuità con la programmazione 2014-2020 anche nella proposta di Programma Regionale FSE+ 2021-2027, approvata il 15 febbraio 2022 dal Consiglio regionale del Veneto, sarà promossa la parità di genere nel contesto della più ampia finalità del programma di elevare la qualità della vita delle persone con interventi mirati a favore di tutte le persone, anche le più fragili, per la loro occupabilità. Tutto ciò al fine di cogliere le sfide derivanti dalle trasformazioni in atto e per la partecipazione alla vita sociale.

Nella proposta del Programma Regionale FSE+ 2021-2027 verrà prestata particolare attenzione alle politiche di *gender balance* volte a colmare i divari di genere e a incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche con azioni di promozione dell’imprenditorialità femminile, la promozione della conciliazione vita-lavoro, la lotta contro gli stereotipi e la discriminazione basati sul genere.

⁶³

<https://www.regione.veneto.it/documents/2521678/13598621/LEGGE+REGIONALE++n.+3+del+15+febbraio+2022/45f19319-e7af-42f8-a4c3-3517e41dacdf>

⁶⁴ <https://www.regione.veneto.it/article-detail?articleId=13537795>



I risultati della consultazione pubblica “Alla pari: nello studio, nel lavoro, nella vita quotidiana” sono stati raccolti e pubblicati nel sito “La Regione del Veneto per le Donne”⁶⁵.



⁶⁵ <https://fse1420.regione.veneto.it/8marzo>

PARTE SECONDA

Storie di donne della pesca
Allegato narrativo



Premessa

L'Allegato narrativo "Storie di donne della pesca" è formato da undici brevi biografie raccontate in forma di intervista che vengono restituite attraverso una narrazione senza filtri.

Storie di oggi, di donne, mogli, madri, imprenditrici, impegnate con una varietà di ruoli in un lavoro faticoso, a stretto contatto con l'acqua, con poche tutele, ma dalle quali emerge prepotentemente il loro profondo amore per il mare e per il proprio lavoro.

Le undici donne rappresentano uno spaccato significativo delle figure professionali che operano all'interno del comparto della pesca e dell'acquacoltura.

Sono tre acquacoltrici che lavorano nella Sacca degli Scardovari nel Delta del Po, una pescatrice di Viareggio, la vice presidente del FLAG Alto Tirreno Toscano e presidente Cittadella della pesca OP di Viareggio, una biologa marina (socia fondatrice di una società di Livorno impegnata in ricerche applicate all'ecologia e alla biologia marina) con un'esperienza ventennale nel settore della pesca, tre coadiuvanti di impresa di pesca familiare che operano in Ancona, una giovane imprenditrice di start-up nel settore della pesca di Rimini (in rappresentanza di un eterogeneo gruppo di altre quattro giovani imprenditrici riminesi che hanno deciso di investire nella pesca del futuro, una pesca che punta a: valorizzare e convertire la piccola pesca e la pesca tradizionale in una pesca sostenibile, implementare il consumo alimentare e la cucina delle specie aliene, spostare l'attenzione della domanda del mercato ittico dalle tradizionali specie target alle specie aliene), una delle ultime operatrici del commercio ittico che ancora lavora sulla banchina del porto di Pescara.

Avvicinarsi al lavoro sul mare è più naturale se ci vivi vicino. A volte è una tradizione di famiglia, in alcuni casi è un'opportunità, in altri è una mancanza di alternative, ma in qualche occasione è una vera scelta.

Dai loro racconti emergono riflessioni sul presente e sul futuro della pesca, non solo intesa al femminile; osservata con uno sguardo attento, lucido e pragmatico come solo le donne sanno averlo. Le loro considerazioni in termini di istanze e aspettative contribuiscono a fornire un quadro estremamente articolato e significativo del ruolo presente e futuro delle donne nella pesca.

Il racconto con parole delle figure femminili impegnate nel settore della pesca e dell'acquacoltura, viene accompagnato anche da una narrazione video-fotografica che illustra i modi di operare, lavorare sull'acqua, descrivendo il rapporto donna-mare.

Il progetto fotografico dà vita a una mostra itinerante che è stata inaugurata a Chioggia il 30 settembre.

Le video-riprese sono state utilizzate per confezionare un breve videoclip pubblicato nel canale YouTube di progetto, oltre a divenire materiale divulgativo all'interno delle attività di comunicazione e informazione lungo il corso del progetto da parte dei FLAG.



Giovanna Pizzo, addetta acquacoltura

FLAG Chioggia Delta del Po

È la grande alba sul Delta. Si fa come si è sempre fatto e sempre si farà. Qui il fiume non sente la siccità, perché il mare lo risale, con tutti i problemi del caso. In quelle ore dove in città si dorme e la sveglia è lontana, nei territori tra acqua dolce e salata i pescatori e le pescatrici sono già all'opera.

Giovanna Pizzo racconta la ruota del mestiere: «Mi sveglio al mattino alle 4.15, incontro la mia amica e ci rechiamo sul posto di lavoro alle 5. Prendiamo la barca, la carichiamo con la pompa, la rasca, il tamigio, e tutto ciò che serve per pescare. I sacchi e tutto l'occorrente. Al termine il prodotto viene scaricato al pontile di sbarco, dove si compila il bollettino. Conferiamo tutto al Consorzio Pescatori di Scardovari. Dopo la depurazione viene spedito tutto, commerciamo anche all'estero».

Inizia il lavoro, che è anche un rito, della pesca. «A volte andiamo nella Laguna del Canarin, altre alla Sacca degli Scardovari, in località Santa Giulia. Con il caldo le vongole tentano di venire a galla, quindi basta un'oretta e mezza, due al massimo, e siamo di ritorno. Verso le otto, otto e trenta, nel periodo estivo, siamo già di ritorno a casa. D'inverno si torna un po' più tardi, dalle sette a mezzogiorno. Rimane mezza giornata libera per la famiglia».

La barca misura sei metri, è tutta in legno, monta uno Yamaha 60 cavalli. La porta Giovanna, mentre traina anche la rasca.

Riavvolgiamo il rullino della sua vita, albeggia, senza smettere di muovere le mani, Giovanna racconta: «Finita la terza media sono andata in laboratorio, lavorando nel tessile. Dopo quattro anni ho iniziato con la pesca: più soldi in meno tempo, non potevo rinunciare. Ho richiesto subito il permesso alla provincia. Avevo 18 anni, quando è iniziato il boom delle vongole, eravamo nell'87, '88».

Come vanno le cose ora? «Il prodotto c'è, speriamo che il caldo non rovini tutto». In che senso? «Con le temperature fuori controllo nasce la macroalga, che soffoca tutto. La settimana scorsa abbiamo già iniziato a pulire gli orti, provando a toglierla, per far respirare le vongole».

Con lei c'è Oscarina Soncin, sono colleghe da diciotto anni. Dentro la parola collega, in barca, in acqua, si sente fortissimo il legame. Prima usciva con lo zio, ma da quando si è ammalato ha trovato un'altra donna – Oscarina – coetanea.

Come funziona il vostro lavoro dal punto di vista fiscale? «Paghiamo i contributi per la pensione. Non abbiamo la mutua, ma solo l'infortunio. Certo, con i contributi da pescatore si prende poco. Altri sei anni e sarò in pensione. Ne ho 50, andrò a 56, ho iniziato a 14 anni».

Che cosa ama di più del suo lavoro? «Mi comando io. Non ho nessuno che dice cosa devo fare, dove devo andare, a che ora devo uscire. Faccio tutto io. Con Oscarina siamo alla pari. Io guido e tiro la rasca. Lei aiuta a buttare il prodotto in barca e a fare la cernita. Dove non arriva una, arriva l'altra». Prosegue: «Qui ci sono circa millecinquecento pescatori. Metà uomini e metà donne, che operano quasi tutte con mariti e fratelli. Sono praticamente l'unica a tirare la rasca e andare da sola in barca». Dove, non è difficile immaginare, ne succedono delle belle: «Due anni fa ci fu l'alta marea. C'era molta acqua. Mi è entrata dentro al vestito di gomma legato al collo. È percolata dal collo, se si riempie del tutto non ci si muove più. Sono venuti i colleghi e mi hanno tirata su».





Foto di: Giovanna Pizzo

Paghiamo i contributi per la pensione. Non abbiamo la mutua, ma solo l'infortunio. Certo, con i contributi da pescatore si prende poco. Altri sei anni e sarò in pensione. Ne ho 50, andrò a 56, ho iniziato a 14 anni.

Claudia Mancin, addetta acquacoltura

FLAG Chioggia Delta del Po

I colori sul Delta sono sfumati e potenti. C'è una grandezza nell'aria e nella terra che guida la gente d'acqua in un duro e vitale percorso di vita, lontano dai deliri metropolitani come fossero sulla Luna, vicini alla materia prima di cui è fatto il cosmo, ogni giorno, «la mattina presto, alle 5, ci vediamo tutte le albe meravigliose», racconta Claudia Mancin, voce energica e decisa. Semplice, lineare, e al contempo poetica come lo è tutto ciò che appartiene al mondo dove il fiume incontra il mare.

«Andiamo ogni mattina verso il capanno, alla Sacca Scardovari, lavoro con mio fratello Paolo». Entrambi di Porto Tolle. Come funziona? «Ci mettiamo il palombaro, una tuta apposta per non bagnarsi. Ogni giorno ci viene affidata dal consorzio una zona, con gli orari e le quantità di pescato da rispettare. Di solito intorno ai venti chili di vongole veraci».

Da venticinque anni, come un orologio che non si stanca di segnare le ore, Claudia ripete i semplici, sapienti gesti che ci portano le vongole sulle tavole. C'è un legame di lavoro, di sangue, di collaborazione, con Paolo. Lui scende in acqua con l'idropompa. Comincia a pescare e butta il prodotto nella rete, e poi in barca. Io lo pulisco, lo lavo, lo metto nei sacchetti appositi. A volte facciamo presto, altre meno. Dipende dai giorni, a volte basta una mezz'oretta, altri due o tre ore».

L'inverno nel Delta non è nulla di mediterraneo. È una stagione iper-padana in acqua salata. Si alternano – pur nella gigantesca bellezza – le pesanti nebbie di pianura ai forti venti di mare. Loro escono tutto l'anno. «In dicembre c'è più vendita con le feste di Natale. Nel periodo estivo qui in Sacca c'è la vendita delle cozze, abbiamo il vivaio».

Quanti episodi di vita vissuta, dove finisce la terra del Po e inizia l'acqua dell'Adriatico: «È capitato che il motore della barca si sia fermato, oppure si sono rotti i pezzi dell'idropompa. È successo anche di rimanere senza benzina. Ma tra noi ci aiutiamo tutti. Magari dalle altre barche hanno una chiave che ci serve e vengono a darci una mano. Può capitare che ci scambiamo la rasca o l'idropompa per aiutarci. Qualche volta si va in secca, oppure con la nebbia ci siamo persi. In inverno, da novembre a febbraio le nebbie sono fortissime. A me, tra l'altro, fanno molta paura».

L'organizzazione del lavoro è abbastanza semplice: «Lavoriamo in cooperativa, siamo associati in un Consorzio che gestisce, vende, e commercia il prodotto che consegniamo tutti i giorni. Anche i posti dove peschiamo sono gestiti dal Consorzio». C'è molta serenità, armonia, nell'aria: «Mi piace molto andare a pesca. E in particolare mi piace il fatto che si lavora solo al mattino, abbiamo la possibilità di seguire la famiglia; ho due figli grandi, di trentuno e venticinque anni, il secondo lavora anche lui nel mondo della pesca».

E dal punto di vista delle garanzie? «Non ci sono ferie, è come avessi un terreno. Se lavori guadagni, se non lavori no. Se ci facciamo male, abbiamo il risarcimento per infortunio dall'Inail, se invece capita di essere ammalati, qualcuno prende la quota giornaliera fino a quando guarisci. La nostra parte viene presa da altre persone, quando siamo in gravidanza. L'importante che faccia lo stesso lavoro».





Foto di: Emanuele D'Amato

Mi piace molto andare a pesca. E in particolare mi piace il fatto che si lavora solo al mattino, abbiamo la possibilità di seguire la famiglia; ho due figli grandi, di trentuno e venticinque anni, il secondo lavora anche lui nel mondo della pesca.

Tatiana Bellan, addetta acquacoltura

FLAG Chioggia Delta del Po

Non c'è luogo in Italia dove acqua dolce e acqua salata – come qui – si sposano in un ecosistema unico. Pur essendo una terra giovane, il Delta vanta una tradizione antichissima, radicata, viva, nel mondo della pesca. E le donne sono protagoniste di questo lavoro, di questa epopea che fa parte dei nostri giorni; protagoniste e non figure secondarie, o subalterne. Sono dolci madri di famiglia, ma anche combattive, serie, affermate donne di mare. La gente d'acqua non conosce divisioni di genere. La pesca in mare aperto, in Mediterraneo, è appartenuta per secoli al mondo dei maschi, le donne categoricamente escluse e ancora – troppo spesso – viste di cattivo occhio.

Qui no. Qui è una pesca più “contadina”. Ci sono i piedi per terra. E tutte le braccia servono. Anche e soprattutto quelle delle donne. E non si sta fuori giorni e notti intere come nel vasto Tirreno, la pesca in Delta ha orari, riti, ritmi, compatibili con la nascita e la gestione di una famiglia.

«In estate usciamo verso le sei, il consorzio ci dà i termini di riconsegna; se c'è il prodotto verso le dieci si rientra. In inverno più tardi. Usciamo con le barche, siamo io e mio marito, usiamo la rasca a manico corto, andiamo fino in terra.

Io svolgo la pulizia e la cernita, mio marito Avanzo sta in acqua a pescare. Lui ormai è una trentina d'anni che fa questo mestiere, io da undici. Prima lavoravo con i miei in agricoltura, nei campi. Lui ha iniziato con il papà, da ragazzo, nel settore delle cozze».

Come è strutturata l'attività? «Abbiamo un orario di consegna, un pontile dedicato. Lì le vongole vengono pesate, messe nel camion, trasportate fino al Consorzio. Quindi messe a bagno, smistate, depurate, e distribuite con i tir nelle varie zone d'Italia, anche all'estero. Facciamo parte della Cooperativa Delta Padano».

Di che cosa si occupa di preciso? «Della pulizia delle vongole, faccio la cernita dei gusci vuoti, tolgo la porcheria, le lavo, le metto nei sacchetti su cui viene applicato il codice, attraverso un tagliandino con un numero identificativo». Così se qualcosa non va, si può sapere a chi risalire.

Episodi da non dimenticare? «A volte capita di rimanere a piedi con l'attrezzatura, ma niente di che, ci aiutiamo». Che cosa le piace di più di questo mestiere? «Il mare. Le albe. La natura. È un lavoro pesante, specialmente in inverno, con le nebbie, le basse temperature, è davvero molto duro. Ma c'è il contatto con la natura: amo il mare, abito sul mare, non potrei fare senza». Di dov'è? «Porto Tolle, Ca' Tiepolo».

I tempi? «È un lavoro che prende una mezza mattina, poi viene il momento di star dietro alla famiglia, vivere altri interessi». Soppporta bene il carico? «È molto faticoso per noi donne ma anche molto soddisfacente».

La barca è loro, di proprietà e anche di costruzione: è artigianale, in legno, si chiama Oxxa. «Mio marito pesca in acqua con acqua alla gola», che qui non è un modo di dire, ma una pratica antica. Sia con la secca che con l'acqua alta. «È pericoloso, sì, si va dove non ci sono gli altri, si tenta. A 43 e 48 anni compiuti siamo ancora nel pieno della forma fisica: riusciamo ad affrontare bene i pericoli». La pesca, la tradizione, il lavoro, sono più importanti dello sforzo e del rischio.





Foto di: Tatiana Bellan

Svolgo la pulizia e la cernita, mio marito sta in acqua a pescare. Lui ormai è una trentina d'anni che fa questo mestiere, io da undici. Prima lavoravo con i miei in agricoltura, nei campi.

Marzia Vannucci, pescatrice

FLAG Alto Tirreno Toscano

Gli occhi, rispecchiano il mare, mentre parla: «Siamo di Viareggio, siamo una famiglia di pescatori». Marzia Vannucci ha iniziato la vita della pesca nel 2011, il marito nell'ormai lontano 1985. Lei e Alfo, il compagno, lavorano insieme, con il figlio, Nicolò, di 24 anni, che quattro anni fa, appena finito il liceo nautico, è uscito da quella porta e si è imbarcato fisso a bordo con i genitori.

«Siamo una barca da pesca, Evolution, in estate offriamo anche la possibilità del pescaturismo», raccontano. D'inverno, ovviamente, l'attività collaterale non è praticabile. Hanno anche una seconda imbarcazione, che si chiamerà Revolution, ancora da varare.

Come funziona la giornata? «Usciamo alle quattro del mattino, rientriamo nel giro di due o tre ore per salpare le reti calate la sera precedente. Lavoriamo con le reti da posta, col tramaglio. In estate si pratica la pesca della mazzancolla, che va da aprile fino a luglio-agosto. Col pescaturismo dalle nove alle sedici». Prosegue: «Per ogni tipo di pesce abbiamo una rete. Ogni stagione cambia il nostro tipo di attrezzatura, a seconda che si debba pescare seppie, sogliole, o altro. Praticiamo una pesca non invasiva. Caliamo una parete nel mare, senza fare strascico. In basso ci sono i piombi, in alto i sugheri, un totale di circa un metro e mezzo. È il pesce che va nella rete. Non scaviamo il mare. Ci sono molti vantaggi ambientali con questi metodi: per esempio il gambero di prima viene venduto nei ristoranti per la crudità. Non muore, è di prima qualità».

E poi, in mezzo a tanto lavoro, a tanta fatica, a tanta prosa, di colpo, quando meno lo si aspetta, la poesia: «Durante un'uscita di pescaturismo abbiamo visto le balene a sette metri di profondità, fra Marina di Pisa e Viareggio. La cosa è finita allegramente sulla stampa locale. Titolo: tre balene con i turisti a bordo».

Come funziona il pescaturismo? «Usciamo alle nove del mattino, caliamo le reti insieme agli ospiti. Si fa prima un bagno al largo, poi si va al Gombo, nel Parco di San Rossore, ci si rilassa, si pranza lì con il pescato. Nelle nostre uscite incontriamo quasi sempre i delfini, che vengono a giocare con noi. Dal 2004, ogni anno abbiamo garantito queste uscite. Ogni stagione cambia la conformazione del turismo. Quest'anno, per esempio, abbiamo avuto tanti cinesi, sono di qui vicino, vengono da Prato». Quanto costa la vostra uscita? «Tutto compreso, per tutto il giorno, viene 95 euro». Come siete organizzati? «Siamo in una cooperativa con circa altre venticinque realtà».

Come sente - lavorandoci - la salute del mare? «Purtroppo c'è molta spazzatura. Mio figlio ci tiene tantissimo ad affrontare questo problema; in inverno quando ci sono mareggiate riusciamo a fare un pacco di plastica. Perlopiù sono bicchierini di estathè, scarpe, cassette di polistirolo; portiamo tutto a terra».



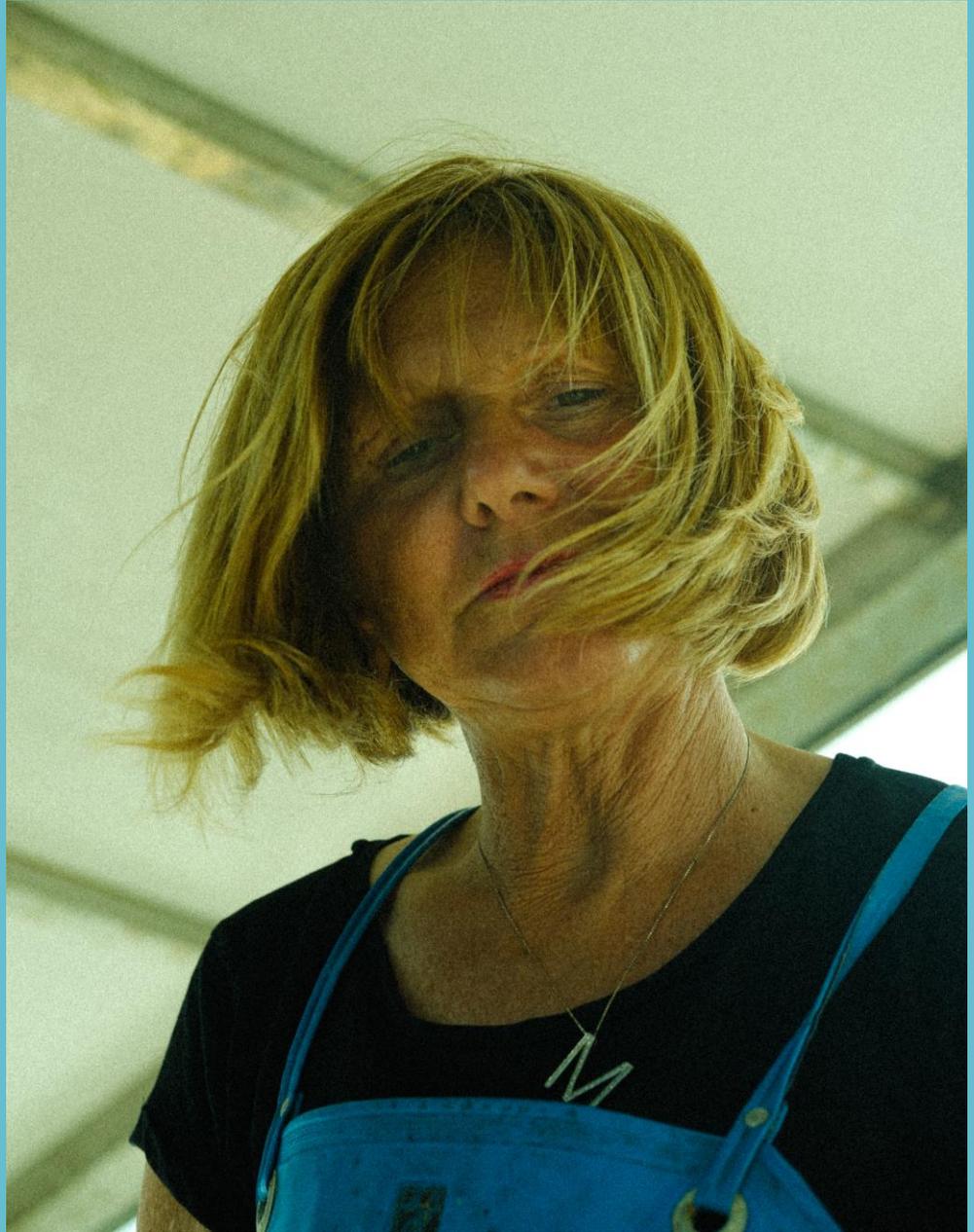


Foto di: Emanuele D'Amato

Usciamo alle quattro del mattino per salpare le reti calate la sera precedente. Peschiamo con le reti da posta, col tramaglio. In estate si pratica la pesca della mazzancolla. Col pescaturismo lavoriamo dalle nove alle sedici.

Alessandra Malfatti, vice presidente del FLAG Alto Tirreno Toscano e presidente della Cittadella della pesca OP di Viareggio

FLAG Alto Tirreno Toscano

Dietro le onde del mare, le fatiche del sole, c'è anche chi si impegna con normalissime sedie, tavoli, uffici. Tra loro Alessandra Malfatti: «Lavoriamo a Viareggio, siamo una cooperativa di pescatori composta da cinque donne, ci occupiamo di amministrazione, di rapporti istituzionali, di pratiche inerenti al mondo della pesca. Eroghiamo gasolio agevolato per imbarcazioni, ma anche materiali per la pesca, in particolare casse di polistirolo».

In mare ci vanno, appunto, i soci. Alessandra lavora a terra. È amministratore e presidente della Cooperativa. Racconta: «Sono entrata nel 2005, come addetta al distributore. Rifornivo di gasolio le barche. A Viareggio in quei tempi è stato portato avanti un progetto di unificazione, prima eravamo divise: c'erano sei cooperative di pesca, due di servizio e quattro armatoriali. È stata fatta la riqualificazione del porto con un'area specifica per la pesca». Rimarca: «È importante avere un unico soggetto interlocutore per gli investimenti nelle infrastrutture. È nata così la Cittadella della pesca, di cui sono presidente».

«Tutto è iniziato nel 2008; dal 2015 sono al vertice. Ho ottenuto un riconoscimento dal Ministero, come Organizzatore dei produttori». Sono argomenti complessi, ma che regolano le nostre vite più di quanto si pensi. «La Comunità Europea consente di fare monopolio in alcune categorie, per esempio nell'agroalimentare. Dal 2015 esiste un progetto regionale sulle mense scolastiche, forniamo pesce in dieci comuni della toscana, ovviamente pesce locale. Ci lavorano tre ragazze. Il lavoro a terra è tutto garantito dalle donne».

Riflettiamo su quale sia la condizione, oggi, della donna, in questo mondo. «È un universo particolare, molto maschilista. Non è semplice. Ci sono tante opportunità di crescita lavorativa. Mi confronto con altre realtà, seminari europei. Questo lavoro mi ha permesso di crescere molto a livello professionale. Ho cercato sempre rapporti diretti, stretti».

Episodi particolari capitati nel corso della carriera? «Un brutto incidente, nel 2015, è affondato un peschereccio. Non si avevano più tracce dell'equipaggio dal 28 ottobre: uno è stato trovato venti giorni dopo riportato dal mare, dell'altro si sono perse le tracce. Ci fu una grande risposta della città. Abbiamo messo a disposizione tutte le personalità per recuperare l'imbarcazione, per vedere se c'erano i marittimi a bordo. Non si è mai capito. A volte se non si è veloci a tagliare le reti, si viene risucchiati».

Problemi particolari? «Il nostro è un settore travolto dalle normative europee. La politica italiana non riesce ad avere una visione, non si programma, si vive sull'oggi o addirittura sull'ieri».

Esigenze? «Bisogna tamponare il caro gasolio, cercare di procedere con una visione complessiva sulla gestione della pesca. E poi mettersi a tavolino e lavorare. Arrivare a un contratto di gestione, con cui ognuno possa stabilire regole non calate dall'alto, senza rispetto per le specificità di ogni marineria».





Foto di: Emanuele D'Amato

È un universo particolare, molto maschilista. Non è semplice. Ci sono tante opportunità di crescita lavorativa. Questo lavoro mi ha permesso di crescere molto a livello professionale.

Ilaria Rossetti, biologa marina con esperienza nel settore della pesca FLAG Alto Tirreno Toscano

Ilaria Rossetti, dopo il diploma scientifico, si è laureata all'Università di Pisa in scienze biologiche con una tesi legata alla pesca, in particolare riguardo il monitoraggio delle attività di pesca in mare, sia a strascico, sia tradizionale.

Racconta: «Per scelta ho pensato insieme ad altre persone di formare una cooperativa. Così nel 2000 è nata Aplysia. Siamo partiti in cinque soci, laureati in biologia marina, con l'obiettivo di occuparci della valutazione delle risorse ittiche. Ci siamo messi alla ricerca del pesce dimenticato, del pesce povero, facendo anche attività di didattica con le scuole, seguendo progetti di educazione ambientale. Ci occupiamo inoltre di attività legate alla promozione, come per l'acquario di Livorno, dove curiamo progetti per le scuole. Offriamo servizi per pescatori e acquacoltori, supportandoli nella partecipazione a bandi e finanziamenti.

APLYSIA è una Società Cooperativa con competenze professionali che spaziano dalla biologia marina all'ecologia applicata, con la capacità di interagire sinergicamente con la Pubblica Amministrazione, le Associazioni di Categoria, gli Enti Pubblici di Ricerca e con gli operatori del settore ittico.

La Cooperativa fornisce un supporto logistico e tecnico-scientifico per servizi destinati alla filiera ittica e alla gestione integrata della fascia costiera, nei settori dell'acquacoltura e della maricoltura, nella valutazione di impatto ambientale e nelle attività didattiche e di divulgazione scientifica».

Le chiediamo quale sia il più importante traguardo raggiunto? «La più bella soddisfazione è che siamo ancora attivi dopo vent'anni, aumentiamo sempre di numero, ci sono ancora margini per potenziare il lavoro, dare senso di continuità.

Tra le giovani leve stanno crescendo ottime figure, tra l'altro con proporzioni spostate sul femminile. Affrontiamo progetti a largo spettro. Per esempio ricerche legate a progetti europei, collaborando con istituti di ricerca che lavorano in tutta Europa. Ci occupiamo della didattica con ragazzi di tutte le età.

Nell'area marina protetta, alle secche della Meloria, lavoriamo sulla sensibilizzazione della cittadinanza sulla questione plastiche e microplastiche. Ma non solo. Ci occupiamo anche di pesce povero, con progetti legati alla differenziazione sulle risorse ittiche. Sensibilizziamo i consumatori a non fermarsi a comprare un numero molto limitato di specie. In mare esiste una varietà molto più alta: alcune specie, purtroppo, non hanno appeal sul mercato soltanto perché non sono conosciute. Per esempio i cefali o i muggini, sono buoni ma semplicemente un po' più spinosi, quando il consumatore finale vuole tutto pronto facile e sistemato. I nostri progetti sono indirizzati a far conoscere il pesce "povero" con un po' più di fiducia e tranquillità. Così che non costringiamo i pescatori a non ributtarli in mare, o venderli a prezzo irrisorio. Vogliamo davvero far conoscere qualcos'altro: il pesce ha la sua stagionalità. Non bisogna intervenire quando c'è la deposizione delle uova, bisogna che venga lasciato il tempo di riprendersi. È fauna, allo stato di natura, non un'azienda di produzione. I tempi e le stagioni vanno rispettati».





Foto di: Ilaria Rossetti

Ci siamo messi alla ricerca del pesce dimenticato, del pesce povero, facendo anche attività di didattica con le scuole, seguendo progetti di educazione ambientale.

Stefania Trivellini, coadiuvante di impresa di pesca familiare

FLAG Marche centro

È notte fonda in Ancona, c'è aria caldissima a terra che soffia forte verso mare. Nelle città di mare c'è molta più gente sveglia che altrove. La cultura della pesca è da sempre in mano ai maschi, ma che ne sarebbe della catena produttiva che porta il pesce sulle nostre tavole senza le donne? Non è solo questione di posizionamenti in mare, strutture, "know-how". C'è tanto pensiero femminile. Basta una notte al mercato di Ancona per rendersi conto di quante mani di donna muovono questa affascinante macchina, che il consumatore non conosce.

Ce lo racconta Stefania Trivellini: «Faccio questo lavoro dal 1992. Sono di Ferrara, ma vivo ad Ancona. La parte fondamentale è attendere il rientro della barca in porto. È un peschereccio di 22 metri di lunghezza e 47 GT di stazza, una misura internazionale per definire il tonnellaggio. Prima lavoravamo con un'altra barca, ora demolita, chiamata Bettina Madre».

Prosegue, Stefania: «Mi occupo della vendita, della commercializzazione del pescato, della parte burocratica: come per ogni impresa c'è molta documentazione e contabilità. Non sto in mare, anche se potrei perché ho tutta la documentazione in regola. Nostro figlio, di trentacinque anni, lavora con noi da una ventina di anni». Il marito, Raffaele Esposito, è pescatore da quarantatré anni. Insieme nella vita, necessari al lavoro. La pesca che effettuano è divergente, a strascico, raccogliendo soprattutto pesce bianco, al largo, nelle acque profonde, come merluzzi, rane pescatrici, triglie. «Il Pesce massivo è questo, ma intercettiamo tante altre specie come mazzancolle, scampi, calamari, seppie, totani, moscardini». Ci racconta che nelle Marche si operano anche altri tipi di pesca, come le sogliole, che qui prende il nome di pesca con i rapidi e in altre zone d'Italia di pesca con le gabbie. Lavora solo qui in Ancona? «Attualmente faccio diversi mercati, Fano, Cattolica, Cesenatico, Rimini».

La notte è lunga per chi fa questo mestiere. Donne e uomini. O per la fatica, o per l'ansia che il proprio caro o il proprio collega non torni. «È stata una gran fatica, questa vita a stretto contatto con il mare si vive in uno stato d'ansia permanente: è un lavoro legato alle condizioni meteorologiche. Oltre a questo abbiamo vissuto momenti complicati come il caro gasolio. Oppure sostituire motori in panne, lavori di entità notevole».

Il lavoro delle donne nella pesca non è riconosciuto a livello contributivo e non è mai stato regolarizzato. Le attività delle donne, delle madri, delle sorelle, sono da sempre state date quasi per scontate, implicite nel loro appartenere alla "grande famiglia" della pesca.

Il mercato notturno è frequentato da dettaglianti, grossisti, ristoratori.

Stefania ci spiega che «possiamo localizzare in ogni momento dove si trova la nostra imbarcazione, in ogni punto preciso dell'Adriatico. Abbiamo un orario orientativo per il rientro. L'imbarcazione attracca in banchina e tutto viene scaricato e diviso, creando un bancale. Dentro il mercato, ci sono gli addetti alla vendita, al facchinaggio, viene sorteggiato il numero di vendita, che inizia alle tre in punto. Ci sono tre aste con altrettanti nastri trasportatori. Ad ogni acquirente viene affidato un numero con una specie di telecomando; decidono il prezzo e se va bene si compra. Tutto finisce sui banchi della piccola e grande distribuzione».





Foto di: Emanuele D'Amato

Mi occupo della vendita, della commercializzazione del pescato, della parte burocratica: come per ogni impresa c'è molta documentazione e contabilità. Non sto in mare, anche se potrei perché ho tutta la documentazione in regola.

Annalisa Giordano, coadiuvante di impresa di pesca familiare

FLAG Marche centro

Annalisa Giordano è la moglie di un pescatore, la mattina si occupa della commercializzazione e della contabilità del prodotto. Ha 46 anni, una figlia di ventidue anni che frequenta l'università a Camerino, nella facoltà di chimica e tecnologie farmaceutiche.

È di Ferrara, ma lavora stabilmente in Ancona. La sua frase di inizio della conversazione è perentoria: «Ti devi arrangiare da solo, con spirito di sopravvivenza».

È una storia di tante generazioni, che si annodano tra loro, come per formare un disegno che trova il suo senso nel lungo periodo: «Mio nonno era pescatore, mio padre pescatore per tutta la vita. Sono cresciuta in una famiglia di pescatori, con tutta la mentalità di questo mestiere antico. Mio padre è della costiera Amalfitana, di Cetara; mia madre e la famiglia di mia madre di Civitanova Marche. Il nonno, anconetano».

Il lavoro è femminile, ma i ritmi sono molto maschili. «Ci svegliamo all'una di notte, ci rechiamo al porto verso l'una e mezza, aspettando l'orario del rientro dei pescherecci rimasti fuori le ventiquattro ore prima. Scarichiamo il pesce nelle pedane, oppure nel furgone. Da lì viene conferito al mercato ittico. Alle tre della mattina c'è un sorteggio delle imbarcazioni e cominciano le operazioni di vendita».

Come funziona questo meccanismo? «Ci sono tre aste telematiche al ribasso alle quali partecipano commercianti e grossisti: muniti di telecomando bloccano il prezzo della cassetta di cui necessitano e se la aggiudicano». Non c'è il monopolio del mercato. Il prezzo è sempre stabilito da chi compra, e mai da chi vende.

Quali sono le parti del mestiere che più ama? «Il rapporto con la gente, la socializzazione, potersi gestire da sola».

E i problemi? «Ultimamente ci sono stati diversi scioperi per il caro gasolio e abbiamo vissuto vari scioperi. Speriamo che a settembre dopo il fermo pesca il prezzo sarà sceso. Ci fermiamo del 28 luglio al 12 settembre per il ripopolamento del mare».

C'è molta dignità negli occhi di queste donne, quando parlano del mare, che è fonte di lavoro, ma anche un habitat da rispettare.

Giordano tiene molto a rimarcare la questione femminile, in un mondo che certo – storicamente – è sempre stato più orientato verso gli uomini. Dice: «La figura della donna non è riconosciuta da nessuna parte, e invece noi abbiamo un ruolo fondamentale. Siamo il secondo anello della catena. Il primo è l'uomo che esce in mare. Ma il secondo è la donna che si occupa a terra di contabilità e commercializzazione: siamo un'impresa di pesca a tutti gli effetti, quindi un'impresa».

E poi le questioni più schiettamente burocratiche: «Lamentiamo l'assenza del riconoscimento della nostra figura giuridica. Non versiamo contributi ma non siamo neanche riconosciute. Noi, facendo un lavoro di notte, al mercato ittico, corriamo il pericolo di scivolare, c'è il ghiaccio, si guida il furgone, non siamo assicurate in nessuna maniera. L'unica nostra forma di tutela sanitaria è ... la tachipirina».





Foto di: Emanuele D'Amato

Sono cresciuta in una famiglia di pescatori, con tutta la mentalità di questo mestiere antico.

La figura della donna non è riconosciuta, e invece noi abbiamo un ruolo fondamentale. Siamo il secondo anello della catena. Il primo è l'uomo che esce in mare. Ma il secondo è la donna che si occupa a terra di contabilità e commercializzazione: siamo un'impresa di pesca a tutti gli effetti.

Giovanna Ricci, coadiuvante di impresa di pesca familiare

FLAG Marche centro

«Io di questo mestiere sono innamorata. Ho iniziato da giovanissima, quando ho incontrato mio marito».

A Giovanna Ricci, di Ancona, coadiuvante, vengono gli occhi grandi, non si commuove ma è come se avesse il suo mare amaro negli occhi, ricordando il marito disperso. Ha settant'anni, lavora ancora, come dire: si smette solo quando non si reggeranno più le fatiche; non avremo pensione.

Racconta: «Adesso in confronto a una volta i pescatori sono dei signori: c'è il radar, il riscaldamento, la televisione. Si lavora tre o quattro giorni la settimana. Una volta si andava via la domenica e si tornava la settimana dopo. Mio padre mi portava il bombolone con le zeppole per colazione, al rientro, chissà cosa ci sembrava: il paradiso. So che sacrifici fa chi va in mare. Il mare non è la terra. In terra sbatti la porta e vai via, in mare no. In mare anche una banale litigata può finire male. E quindi se sei la moglie, la madre, a terra, cerchi di poter dare il più possibile».

Dice: «L'umiltà è il più grande insegnamento di questo lavoro. È un grande sacrificio. Oggi gli italiani si contano sulla punta delle mani. Per fortuna ci sono tunisini e persone di colore a continuare la tradizione. In altri settori c'è molta puzza sotto al naso. Qui ci sporchiamo le mani, c'è tanta umiltà».

Riavvolgiamo il rullino della sua vita, piena di fatica, verità, umiltà, dedizione al lavoro e alla vita del mare, possiamo dire, "dietro le quinte": «Sono nata ad Ancona, nel 1952, i miei genitori sono nati a Porto Civitanova, quando i pescatori cominciavano a venire in Ancona, essendo un meraviglioso porto naturale, dove ci si può fidare a lasciare un peschereccio».

Ma ci fu una tragedia: «Con me è il mare è stato amaro. Quando mio figlio aveva 17 anni, mio marito è morto in mare cercando di salvare un marinaio tunisino. Avevamo 46 anni lui e 41 io. Adesso mio figlio ne ha 47 e fa questo mestiere, ho anche due nipoti di sedici e di dodici, che studiano. Da quel giorno ho fatto un po' di tutto: ho iniziato a vendere un po' di pesce ad Ancona, poi a Fano, a Cattolica, con il furgone, per sfruttare i prezzi un po' più alti delle zone limitrofe. Se l'uomo sta per mare, ci vuole qualcuno a casa che sa vendere il pescato. Gli uomini vanno in mare, le donne vendono. È una prassi antica. E una grande responsabilità. Si vende all'asta, da prezzo alto si scende: devi essere molto brava a decidere di accettare il momento della compravendita. C'è un pulsante per fermare, che hanno anche i compratori. Se non sei più che sveglia e brava a poterlo vendere, è meglio stare a casa, si rischia di perderci. È molto importante per un uomo che la moglie sia una persona a terra che sappia fare questo lavoro di grande sacrificio. All'una si sta al porto. Non è che una volta che hai fatto tutto, è finito: rimane la burocrazia, le banche, la famiglia».

Sulla questione retributiva c'è un buco grande come una casa: tradizionalmente la donna è stata sempre vista come coadiuvante del marito senza retribuzione. Non si è mai pensato a una figura autonoma.

«Abbiamo lavorato e basta. Senza pensare alla pensione. Dopo una certa età, se mi fossi comportata diversamente sarebbe stato meglio. Adesso anche se amo questo mestiere, spero di smettere il prima possibile: comincerà a essere faticoso. Non si dorme la notte. Il fatto di vendere al giusto prezzo una pescata è una responsabilità enorme. Abbiamo una percentuale di cinquanta-cinquanta. Il mare d'inverno è duro. Pensi: "Poretti, hanno tribolato tanto, cerchi di realizzare il più possibile"».





Foto di: Emanuele D'Amato

Si vende all'asta, da prezzo alto si scende: devi essere molto brava a decidere di accettare il momento della compravendita. Se non sei più che sveglia e brava a poterlo vendere, è meglio stare a casa, si rischia di perderci. Non è che una volta che hai fatto tutto, è finito: rimane la burocrazia, le banche, la famiglia.

Carlotta Santolini, imprenditrice di start-up nel settore della pesca

FLAG Costa Emilia-Romagna

«Ho sempre pensato di diventare una biologa marina da quando sono nata. E per un po' anche io ho avuto un amico in fondo al mare».

Carlotta Santolini ha il mare negli occhi, nel sangue, nelle carte che la vita gli ha servito. E questa partita la sta giocando alla grande, insieme ad altre donne con cui forma il gruppo delle *Mariscadoras*.

È nata a Rimini, si è laureata in biologia marina ad Ancona. Sta conseguendo un dottorato nazionale, con il tema del cambiamento climatico e dello sviluppo sostenibile.

La incontriamo alla Marina Dorica di Ancona, in una giornata piena di vento. Per la Fondazione Cetacea, una Onlus, si sta occupando del recupero della tartaruga marina a Rimini; la scorsa estate ha seguito il progetto "Sailing for Blu Life", una navigazione di turismo consapevole e ricerca scientifica lungo il mare Adriatico.

Da qui l'idea di "Blue Eat", progetto per una nuova gestione delle specie aliene, che stanno distruggendo le specie autoctone del Mediterraneo. La barca di Sailing For Blue Life è partita da Rimini e si è navigato fino a Taranto, da giugno a fine settembre. Racconta: «Siamo stati tre mesi e mezzo in barca, a bordo con turisti e tirocinanti. Una vacanza con lo scopo di imparare cose importanti, fare attività insieme a me, come approfondimenti di biologia marina e attività subacquee. Abbiamo raccolto dati sulle specie termofile e aliene facendo sub, sia immersione sia snorkeling. Abbiamo raccolto i dati necessari a capire la salute del mare, e anche intervistato i pescatori con questionari standard, seguendo la tipologia di domande "LEK", *Local Economical Knowledge*. Abbiamo ricostruito i cambiamenti storici legati alla pesca, per capire come siano cambiate le tipologie di pesca, le presenze delle varie specie nel corso del tempo. Se, per esempio, quelle che si pescavano un tempo sono ancora presenti».

Carlotta, detta "Otta", si occupa molto di specie aliene, arrivate col trasporto delle navi. Per esempio il granchio blu e il pesce serra. Commenta: «C'è un grosso problema che riguarda le uova e le larve, gli avannotti dei pesci; tutto si riverbera in danni al sistema socio-economico della pesca. A Policoro, alle 4 di mattina, sono uscita con un pescatore locale. In una sorta di laguna, ci siamo accorti che su venti nasse, sono emersi solo granchi blu».

Di qui l'idea fondamentale. Se in natura le specie aliene non hanno una presenza riequilibrante, deve essere l'umanità a fare da super-predatore.

«L'unica soluzione è che l'uomo faccia qualcosa, noi saremo i loro predatori. Così ci è venuta l'idea di inserire il granchio blu e le altre specie aliene nella tradizione gastronomica italiana».

Come sono andate le cose? «Ho parlato con le colleghe che si occupano di educazione alimentare, notando che l'alimentazione è basata su troppe poche specie. E invece in Adriatico c'è una grande biodiversità. Ma per quanto si peschi, per molte specie non c'è mercato. Le persone non sono sensibili all'acquisto di specie che non conoscono. L'unico mercato sono i cinesi a Goro. Lì vengono pescati molti granchi blu, ma non ci sono ancora dati precisi su questa specie».

Le ragazze si occupano anche di fare divulgazione, eventi, fiere come Sea Food a Barcellona, Sealogy, «il MIPAAF ci ha invitato diverse volte», è un business tutto volto alla ricerca del beneficio comune per l'ambiente.

Il team è composto da Carlotta, biologa marina, responsabile scientifica; Alice Pari, addetta alle relazioni pubbliche e ai bandi europei, antropologa (lavora per Fondazione Cetacea); Giulia Ricci, che si occupa della parte economica; Matilda Banchetti, ingegnere gestionale, manager del gruppo; infine Ilaria Cappuccini, chef e incaricata della comunicazione sui social.

«Il nome [*Mariscadoras*] nasce dalle donne galiziane spagnole, che lottano per avere parità di diritti e genere in mare. Abbiamo deciso di scegliere qualcosa che ci



rappresentasse», spiega “Otta”. Che ci racconta, quando la conversazione si è un po’ sciolta, delle difficoltà di essere donna in un mondo - il mare - ancora molto maschile. «Lo skipper durante il nostro lavoro parlava sempre con un altro uomo, che riferiva a me. Mai a me direttamente, come non fossi degna di fiducia. Eh sì che ha cinquant’anni, non novanta, non viene da un altro mondo. E anche il pescatore parlava solo con lui, mai con me. Tra i giovani un po’ la situazione cambia, ma si pensa sempre, in generale, che le donne non abbiano abbastanza resistenza o forza per stare in mare, e che debbano stare a casa con i figli».

E invece in mare, oltre alle fatiche, ci sono anche tante storie. Questa è una delle più belle: «*Mariscadoras* lo traduciamo in dialetto romagnolo come poveracciaie: in romagnolo, le poveracciaie sono le donne, come la mia bisnonna, che alle sei si svegliavano per raccogliere le vongole. Il nostro progetto è il sogno di riappropriarci delle radici».



Foto di: Emanuele D'Amato

Ci è venuta l'idea di inserire il granchio blu e le altre specie aliene nella tradizione gastronomica italiana.

Il nostro progetto è il sogno di riappropriarci delle radici.

Marina di Vincenzo, operatrice del commercio ittico

FLAG Costa di Pescara

Suonano le campane di mezzanotte, a terra. In mare non si contano i minuti, e neanche le ore, ma solo l'alternanza giorno notte. Da mille e mille anni va così. I pescatori rientrano con la barca verso quell'ora.

La mattina seguente Marina di Vincenzo prende la classica scafetta di pesce, va al suo posticino sulla banchina e dispone la merce freschissima sui carrellini.

Dalle otto e mezza è lì. Si contratta, si sceglie, si descrivono le caratteristiche del prodotto.

Racconta: «Il lavoro è calato tantissimo. Prima c'erano un sacco di persone che venivano qui, donne che prendevano il pesce fresco per i bambini, perché fa bene. Ora c'è la concorrenza dei supermercati. Siamo rimaste solo in tre o quattro a fare questo mestiere sotto la pioggia, al vento, al sole. Se c'è bisogno di pulire, si pulisce, poi si vende al dettaglio».

Vite di impegno, di concretezza, si fa quel che c'è da fare. Il sogno è nell'aria, nelle cose, nella verità dell'esistenza. Si arriva ai sogni, non si parte dai sogni.

Con l'impennata dei prezzi dei carburanti e delle materie prime, seguita alla crisi internazionale, sono cambiati anche i ritmi di lavoro. Dai meccanismi giganteschi del mondo, al porticciolo in Abruzzo.

Dice: «Prima si vendeva al pomeriggio. Adesso che la barca grande non si ferma mai, e le piccole escono quotidianamente, cominciamo già la mattina. In questi giorni (primi di luglio, ndr) si sta lavorando pochissimo, circa due volte a settimana. Non si esce per una questione di convenienza economica. Il ricavato va tutto per il gasolio. Non si può uscire per due o trecento euro».

La pesca, come l'agricoltura, è spesso questione di capacità tramandate. Da decenni se non addirittura da secoli. «Vengo da generazioni di pescatori: mio padre, mio nonno, il mio bisnonno. Quando mi sono sposata, mio marito ha cominciato a fare questo mestiere. Già da ragazza andavo con la nonna a dare una mano. E poi ho continuato così».

C'è una piega un po' nostalgica, in Marina, che come sovente accade porta il destino nel nome: «Prima mi piaceva di più, oggi sono cambiate tante cose. C'è meno affluenza al porto. Mi ricordo bene, un tempo ti aspettavano per ore. La vendita di pesce al supermercato ha fatto crollare il nostro giro. Certo, ci teniamo cari i clienti affezionati. Prima, al pomeriggio, c'era la fila. Ora si va al supermercato e si trova tutto, anche il pesce, buono o cattivo che sia, magari a prezzi stracciati. Ma che pesce è? Da dove viene?», si sfoga, «è bello il mercato perché ci si incontra tutti, ci si parla, si scherza. Si va anche solo per parlare».

«Adesso, soprattutto adesso con questa impennata del gasolio, è diventato desolante: ma noi cerchiamo di andare avanti. Ogni tanto mi chiedo: se le cose andranno avanti così, che ci faremo con queste barche? Era il mestiere più bello del mondo, ma è stato rovinato. Oggi il prezzo è 1.30, nel 2008 era salito a 0.80 ed è stata organizzata una sommossa, andando fino a Bruxelles. La verità è che il pesce fresco non interessa più a nessuno, molti vanno sul surgelato. Ti dicono: 'compro quello congelato, costa di meno'».

Come funzionano gli aspetti contributivi? «Noi non andiamo in pensione, non siamo registrati. Non è come in negozio. È tutto dal produttore al consumatore. La pensione è che a un certo punto finirò e mi metterò a fare la casalinga. Le donne di prima lavoravano fino a ottant'anni».

Quanto si prende di pensione, nel mondo della pesca? «A fine lavoro 980 euro».





Foto di: Emanuele D'Amato

Prima mi piaceva di più, oggi sono cambiate tante cose. C'è meno affluenza al porto. La vendita di pesce al supermercato ha fatto crollare il nostro giro.

PARTE TERZA

**Analisi dei dati socio-economici
Allegato tecnico**



Analisi dei dati socio-economici

I dati statistici sull'occupazione femminile nel settore della pesca non sempre sono completi nel tipo di campione statistico o costanti nel tempo questo perché la raccolta non è sistematica. Le informazioni fornite spesso sono incomplete e frammentate e molto spesso non sono disaggregate per genere (in particolare in presenza di poche unità censite, caso molto comune per quanto riguarda le aziende del settore pesca). Assai frequentemente nel sistema di raccolta dei dati a livello UE, quelli riferiti al nostro paese sono mancanti o, nel migliore dei casi, stimati.

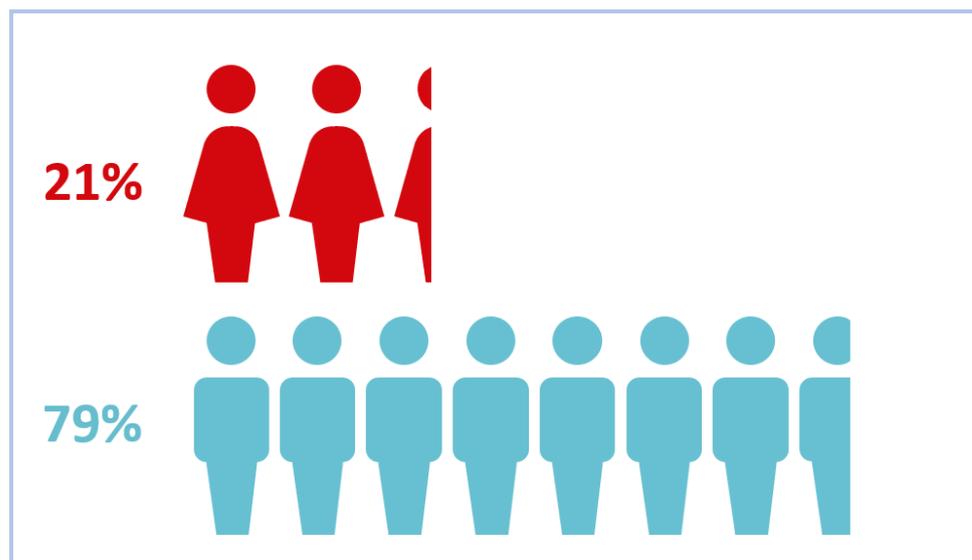
Inoltre le ricerche disponibili a livello europeo e nazionale utilizzano basi di dati fortemente diversificati tra loro sia nella modalità di raccolta (stime, campioni, statistiche) sia nella derivazione del dato, che può essere raccolto in forma diretta (censimenti specifici) o in forma indiretta (derivandola da fonti che hanno altri obiettivi ai fini statistici). Pertanto tali caratteristiche rendono inattuabile qualsiasi tentativo di confrontare in forma diretta questi insiemi di dati.

Altra difficoltà nella lettura del fenomeno dell'occupazione delle donne impegnate nel comparto della pesca è costituita dal fatto che nella pesca professionale solo una piccola parte di esse è impegnata a bordo dei pescherecci. Tuttavia le donne mantengono un ruolo chiave nelle imprese familiari e nella filiera della pesca fornendo manodopera sia alla pesca commerciale che a quella artigianale. Affiancano il familiare (coniuge o altra figura maschile della famiglia) essendo responsabili in una molteplicità di compiti onshore che diventano essenziali durante i periodi di crisi perché aiutano a contenere i costi dell'impresa. Il lavoro svolto in relazione a questi compiti rimane quindi nel complesso invisibile, poiché molto spesso non specificamente, né formalmente, riconosciuto.

Il censimento realizzato, e l'analisi che ne è derivata, è stato condotto nel primo semestre del 2022 sulle principali fonti di dati disponibili dedicate alla descrizione della componente femminile nel comparto della pesca e dell'acquacoltura a partire dal livello mondiale (FAO, UN), europeo (Eurostat, Farnet, OECD), passando per quello nazionale (Istat), regionale (Regioni e Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura) e provinciale.

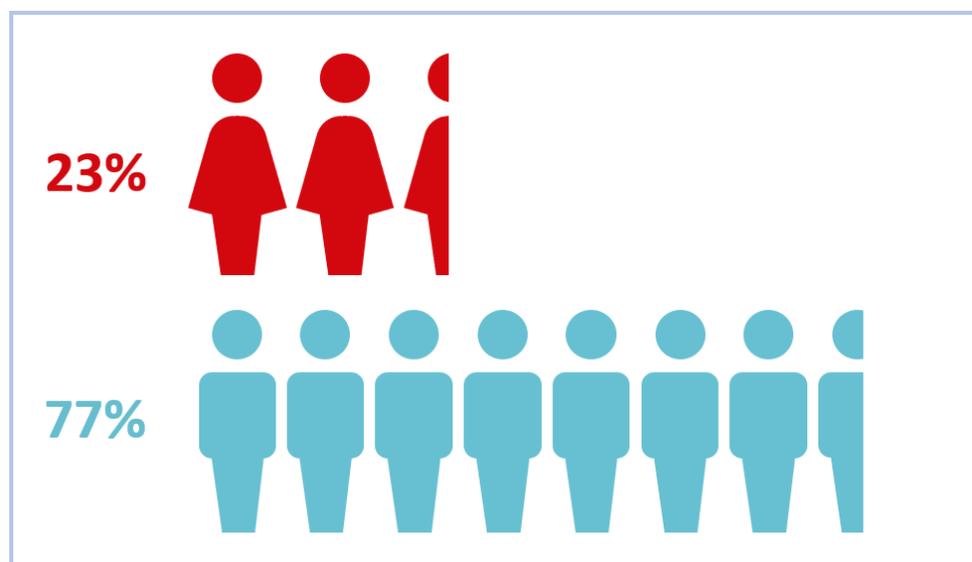
Il quadro europeo e nazionale è anticipato da un breve approfondimento a livello globale da cui emerge che, se anche con pesi e modalità diverse, il contributo delle donne nel settore pesca e acquacoltura nelle diverse regioni del mondo è accumulato da caratteristiche affini.





Occupati nei settori Pesca e Acquacoltura nel Mondo, Rapporto FAO 2022 su dati 2020

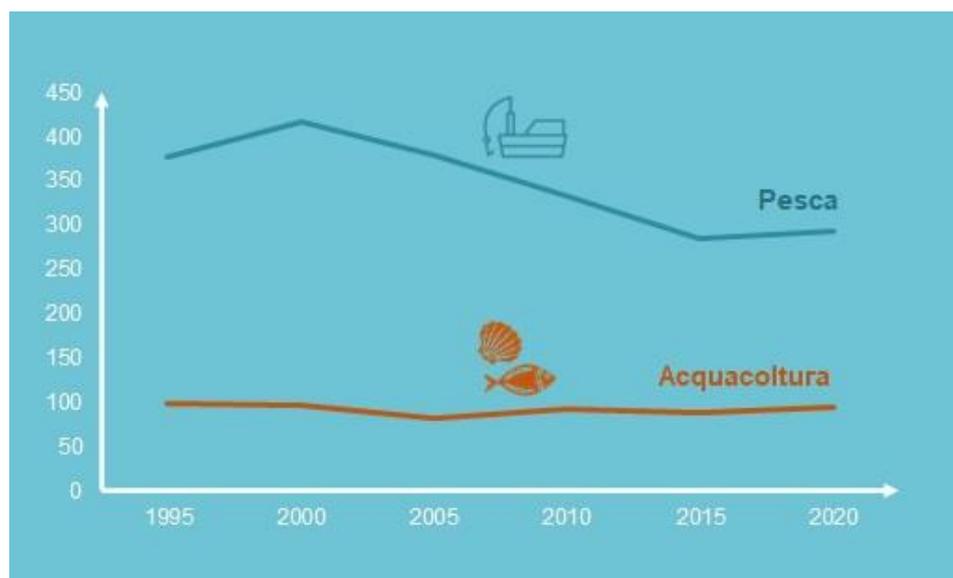
Nel 2022 un rapporto della *Food and Agriculture Organization of the United Nations* (FAO)⁶⁶ ha stimato che tra la forza lavoro impegnata a livello mondiale, nel settore primario della pesca e acquacoltura, il 21% siano donne (i dati fanno riferimento a una rilevazione del 2020). La percentuale sale al 28% se si parla del solo settore dell'acquacoltura a livello mondiale, al 23% a scala europea. Se si considera invece l'intera catena della pesca (pre e post cattura, primario e secondario) un lavoratore della pesca su due è una donna. Nonostante questa presenza sia determinante in molti segmenti della pesca, le donne tendono a coprire posizioni maggiormente precarie visto che solo il 15% di loro lavora a tempo pieno.



Occupati in Acquacoltura in Europa, Rapporto FAO 2022 su dati 2020



⁶⁶ FAO, *The State of World Fisheries and Aquaculture 2022. Towards Blue Transformation*, Rome, FAO, 2022, <https://doi.org/10.4060/cc0461en>



Occupati nella Pesca e Acquacoltura in Europa, Rapporto FAO 2022 (mgl)

Rimanendo a scala europea la tendenza (dal 1995 al 2020) delle persone coinvolte nella pesca e acquacoltura segue due trend diversi. Gli occupati in mare hanno subito a partire dall'inizio ventunesimo secolo una contrazione spinta da una politica comunitaria orientata a uno sfruttamento maggiormente responsabile e sostenibile delle risorse del mare che ha portato a una diminuzione delle catture. Questo andamento si è riflesso sulla redditività che insieme all'aumento dei costi operativi ha portato a una riduzione degli equipaggi e delle imprese stesse di pesca. Il settore dell'acquacoltura invece, pur avendo numeri più contenuti, è stato in grado di mantenere maggiormente il grado di occupazione dando nuove opportunità di lavoro anche a chi proveniva dai settori contigui. I dati dimostrano che, nonostante il 2020 abbia risentito delle restrizioni COVID con blocchi e rallentamenti dei porti e dei mercati, gli occupati del settore sono tuttavia in crescita.

Sempre il Rapporto della FAO del 2022⁶⁷ mostra come l'Italia si sia posizionata all'undicesimo posto nel ranking mondiale dei maggiori produttori (in termini di tonnellate) di molluschi nelle acque marine e acquacoltura costiera (risale al terzo posto, dietro Spagna e Francia, se si parla della sola Europa).

Una pubblicazione del 2018 a cura di Fisheries Areas Network-Farnet⁶⁸ su una ricerca condotta su un campione di 113 Flag sui 353 totali europei, ha registrato una presenza di 16.695 di donne occupate nella pesca all'interno dell'UE che si distribuiscono per il 21% nella pesca professionale, per il 12% nell'acquacoltura, mentre il rimanente 67% lavora nei processi di trasformazione, vendita e amministrazione.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ FARNET Support Unit, *Technical report, FLAG Support to Women in Fisheries and Aquaculture*, 2018, https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/cms/farnet2/sites/default/files/publication/report_women-in-fisheries.pdf





Distribuzione percentuale dell'occupazione femminile nei sub-settori della pesca a livello europeo, Farnet 2018

Rispetto alla rappresentanza maschile (sempre a livello europeo) in ciascuna delle sub-categorie le donne hanno una presenza più significativa in acquacoltura con il 26%, ma soprattutto nei processi di trasformazione e attività connesse (rispettivamente con il 51% e il 36%).

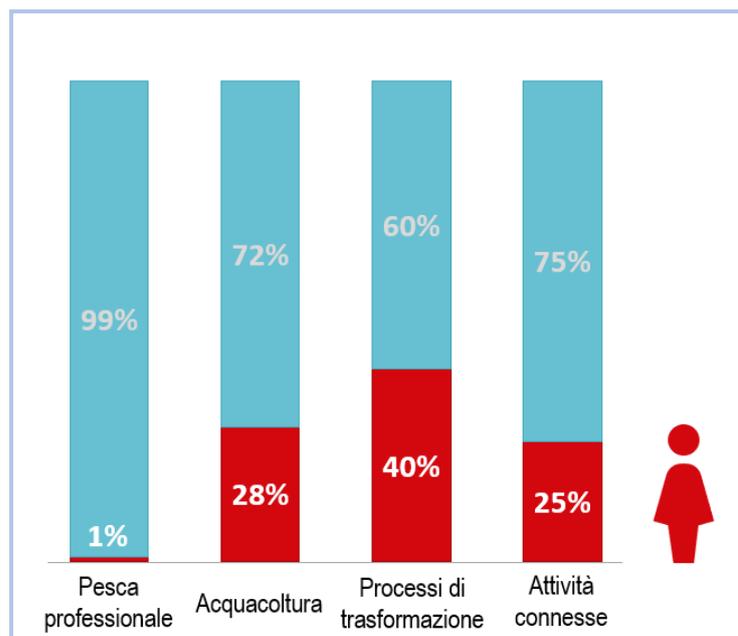
Anche a livello nazionale queste ultime attività contano l'occupazione più cospicua, seguite dall'acquacoltura (28%) mentre solo l'1% sono le donne imbarcate nelle flotte pescherecce.

Un'ulteriore lettura a livello europeo e nazionale è stata rilasciata dalla Commissione europea con un Rapporto del 2019⁶⁹ (dati 2017) che restituisce una panoramica completa dei dati raccolti nell'ambito della mappatura dell'UE del settore della pesca professionale. L'indagine (risultato combinato di: censimento, indagine campionaria probabilistica, indagine campionaria non probabilistica, sia a livello di imbarcazione che di equipaggio) conferma la bassa registrazione dell'occupazione⁷⁰ femminile nelle flotte pescherecce nell'UE che conta solo il 3,78% di donne. Anche a livello nazionale viene ribadita la marginalità della presenza femminile nelle flotte (riferita, in questo caso, alle sole donne imbarcate in linea con la ricerca del 2018 Farnet) che si attesta attorno all'1,5%.

⁶⁹ Commissione europea, Centro comune di ricerca, *Social data in the EU fisheries sector* (STECF-19-03), Guillen, J. (editor), Fitzpatrick, M. (editor), Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/638363>

⁷⁰ Le persone impiegate nella flotta peschereccia sono qui definite come tutti i lavoratori retribuiti e non retribuiti, a bordo e a terra che supportano l'attività di pesca, come la raccolta o la riparazione delle reti.





Incidenza femminile nelle sub-categorie della pesca a livello Nazionale, Farnet 2018

Nell'industria della trasformazione (a cui è stata dedicata un'altra indagine⁷¹ sempre nel 2019 su dati 2017) il rapporto tra uomini e donne è maggiormente bilanciato e la percentuale di donne occupate in questi settori raggiunge, sia a scala europea che nazionale, il 48%.

Infine un ulteriore studio dell'UE⁷² dedicato al solo comparto dell'acquacoltura rileva la componente femminile attestata attorno al 24% a livello europeo; per il nostro Paese invece il dato è maggiormente contratto rispetto alla ricerca del 2018 e si approssima al 15%⁷³.

Questa rilevazione però viene giudicata sottostimata dalle stesse associazioni/cooperative dell'acquacoltura che indicano un ulteriore 10-15% in più di donne non formalmente occupate nel settore, ma che contribuiscono al comparto della produzione ittica. Mentre per la pesca professionale in mare si ribadisce che non esistono statistiche disaggregate per genere, ufficiali.

La difficoltà nel misurare il fenomeno del lavoro femminile nella pesca è confermata anche dai dati dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale INPS che nel 2017 su una popolazione totale di oltre 24.500 pescatori contava una presenza femminile di sole 542 pescatrici, tra dipendenti (159) e autonome o socie lavoratrici di cooperative di piccola pesca (383)⁷⁴.

La fragilità del lavoro femminile emerge anche dai dati sui tipi di contratto. A livello europeo, nel settore della pesca e affini, l'impiego a tempo pieno caratterizza il 55% degli uomini (percentuale che rimane costante, con poche oscillazioni) dal 2000 ad oggi. Invece per quanto riguarda le donne la percentuale non sale sopra al 10% (dato 2020). L'indagine pur essendo disaggregata a livello di singolo Paese

⁷¹ Commissione europea, Centro comune di ricerca, Comitato scientifico, tecnico ed economico per la pesca, *The EU fish processing sector: economic report* (STECF-19-15), Guillen, J. (editor), Malvarosa, L. (editor), Carvalho, N. (editor), Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/30373>

⁷² Commissione europea, Centro comune di ricerca, Comitato scientifico, tecnico ed economico per la pesca, *The EU aquaculture sector: economic report 2020* (STECF-20-12), Nielsen, R. (editor), Virtanen, J. (editor), Guillen, J. (editor), Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/441510>

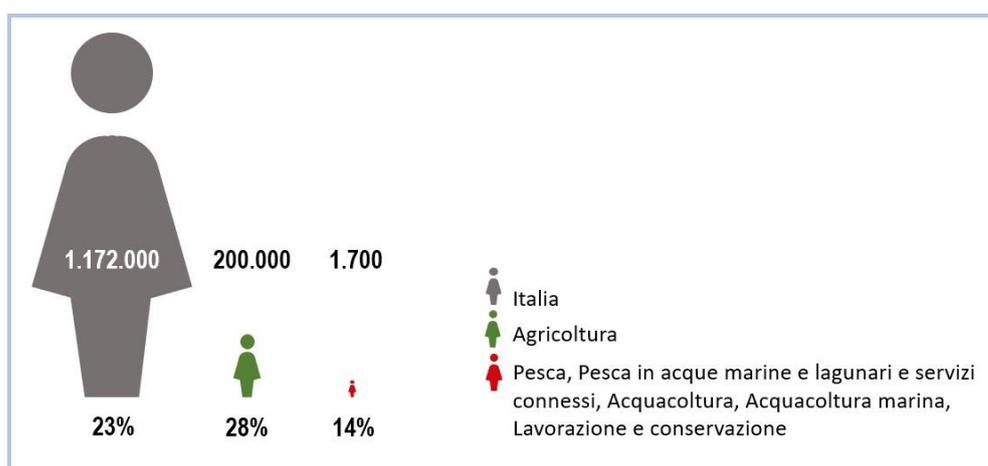
⁷³ Commissione europea, Agenzia esecutiva per le piccole e le medie imprese, Brugère C., Frangouides K., *Study of the role of women in fisheries in the Mediterranean and Black Sea: final report*, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2826/819677>

⁷⁴ <https://pofeamp.politicheagricole.it/it/notizie/next-generation-fishery-alla-vigilia-della-programmazione-2021-2027/#item-2-1-header>



non restituisce purtroppo il dato a livello nazionale.⁷⁵

Approfondendo il tema dal punto di vista dell'imprenditorialità attraverso il dato Infocamere ciò che emerge è che le imprese a guida femminile sono quasi un quinto del sistema produttivo italiano (23%), ma si concentrano su settori specifici (wellness, sanità, assistenza, moda, turismo, istruzione, cultura). Ciò nonostante nel comparto della pesca e acquacoltura il 14% delle imprese attive è rappresentato da donne, che costituiscono però solo lo 0,14% del totale delle imprese femminili a scala nazionale.



Incidenza delle imprese femminili nei settori ATECO, livello Nazionale, InfoCamere, 2021

Dal 2014 ad oggi il numero delle aziende guidate da donne a livello nazionale è stato in costante crescita (+14%), trainato principalmente dai settori della pesca legata ai servizi interconnessi e dall'acquacoltura in acque marine.

All'ultimo rilevamento del 2021, la distribuzione territoriale delle imprese a conduzione femminile (nei territori dei cinque Flag partner) si concentra quasi esclusivamente in due province, quella di Rovigo, che conta quasi i due terzi del totale, seguita dalla provincia di Ferrara con il 23%.

Per quanto riguarda invece la ripartizione nei sottosectori dei codici Ateco pesca (in mare e acque interne) acquacoltura, lavorazione e conservazione la distribuzione delle imprese femminili, rispetto al dato nazionale, si evidenzia il peso che questi territori, dal punto di vista imprenditoriale al femminile, hanno assunto soprattutto nell'acquacoltura marina, che rappresenta il 94% sul dato nazionale, ma anche nei servizi connessi (41%) e acquacoltura (40%).

Per completare il quadro dei dati disponibili, anche se si tratta di una statistica risalente al 2011 (fonte Istat) riferita ai dipendenti delle Unità Locali delle imprese attive, viene confermata la presenza delle donne nella catena di lavorazione e conservazione del pesce in tutte le cinque regioni partner di progetto che risulta paritaria a quella maschile, con una punta che arriva al 65% in provincia di Rovigo. Il Veneto infatti risulta essere, in valore assoluto, la regione con il maggior numero di donne occupate nelle UL della pesca (quattro volte le altre regioni che partecipano al progetto) che per il 70% si concentra nella provincia di Rovigo. Nella stessa provincia risulta esserci una maggiore partecipazione femminile rispetto agli altri territori anche per i settori pesca e acquacoltura.

Passando alla scala locale, nel territorio del Delta del Po, le imprese femminili del settore pesca e acquacoltura sono state rilevate per la maggior parte, nel comune di Porto Tolle, seguito anche se con valori molto inferiori dai comuni con affaccio sul mare.

⁷⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development, Employment in fisheries, aquaculture and processing, Dataset settembre 2022.



A settembre 2022 è stato reso disponibile da Infocamere un aggiornamento dei dati riguardanti le imprese femminili attive.

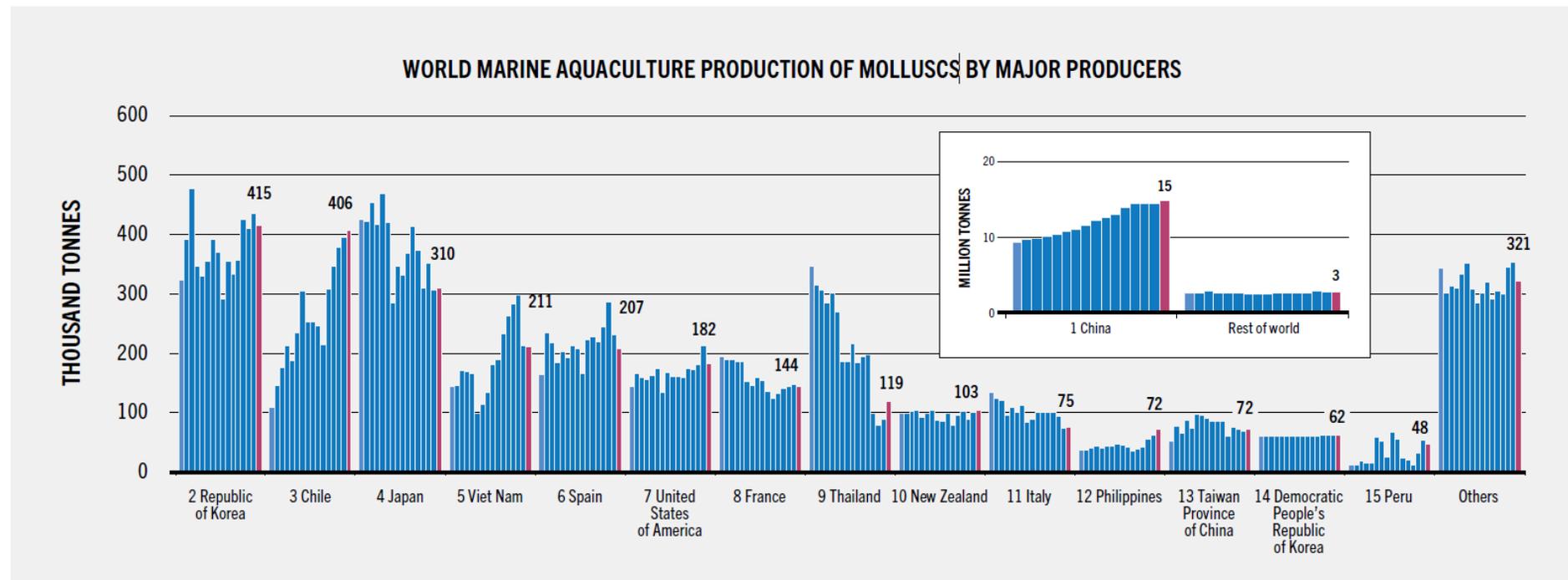
Rispetto alla chiusura dell'anno precedente, sempre nei territori di partenariato di progetto, la situazione è stabile con un piccolo incremento nell'ordine dell'1%, ma se si considerano le sub-categorie emerge una contrazione (-10%) delle presenze nella "pesca in mare e laguna e servizi connessi" a favore dell'acquacoltura marina.

Rispetto alle ricadute della situazione economica su questo settore (post-pandemia, crisi geopolitica, rincari combustibili) le imprese condotte da donne hanno tuttavia reagito meglio a queste difficoltà poiché la loro incidenza sul totale delle imprese, sempre nello stesso settore, è salita dal 14% di fine 2021 al 20% alla fine di settembre 2022.

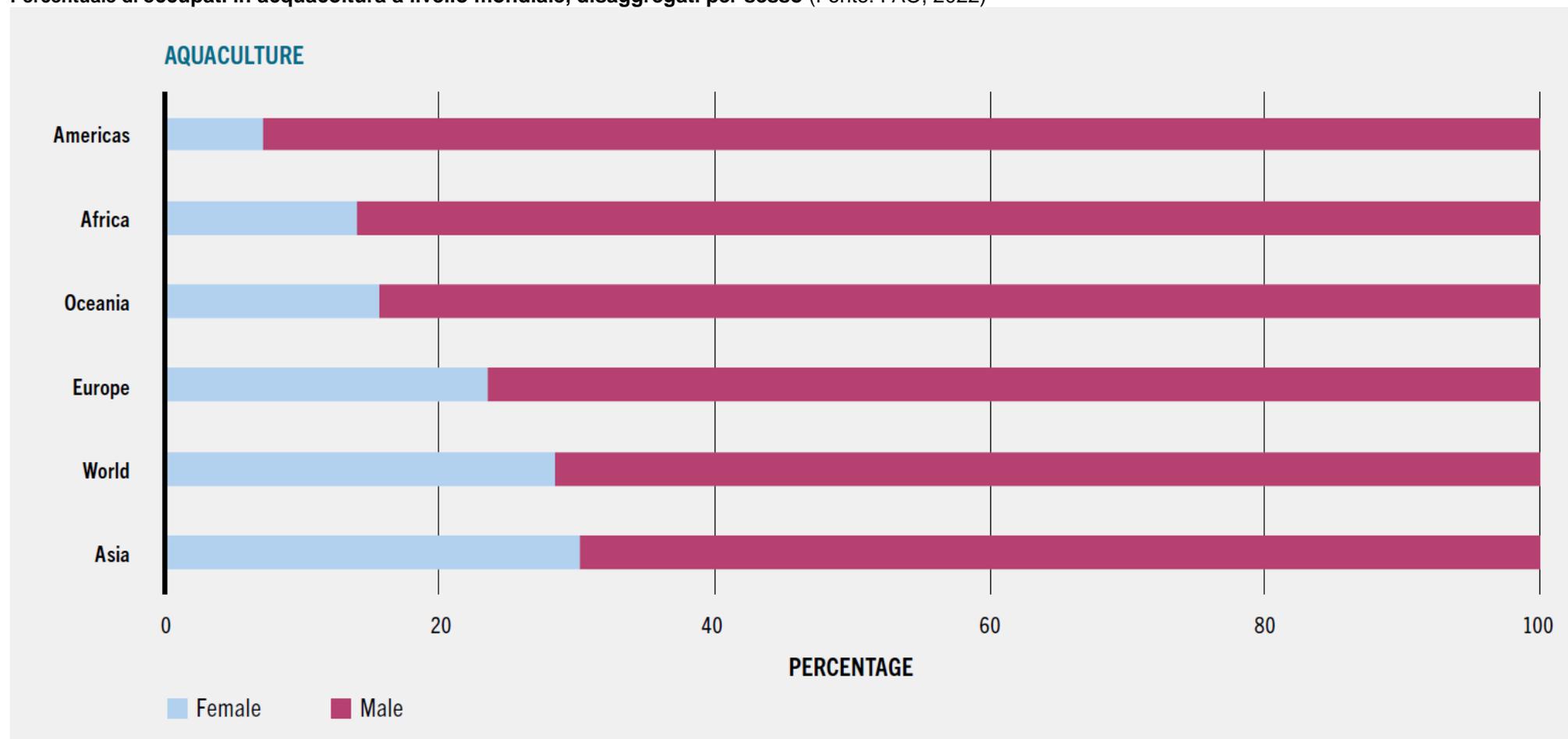
Di seguito vengono riportati i dati del **censimento statistico** dedicato al comparto della pesca e dell'acquacoltura (sia per quanto concerne l'attività di cattura che di lavorazione e trasformazione del pescato) con particolare attenzione alla componente femminile.



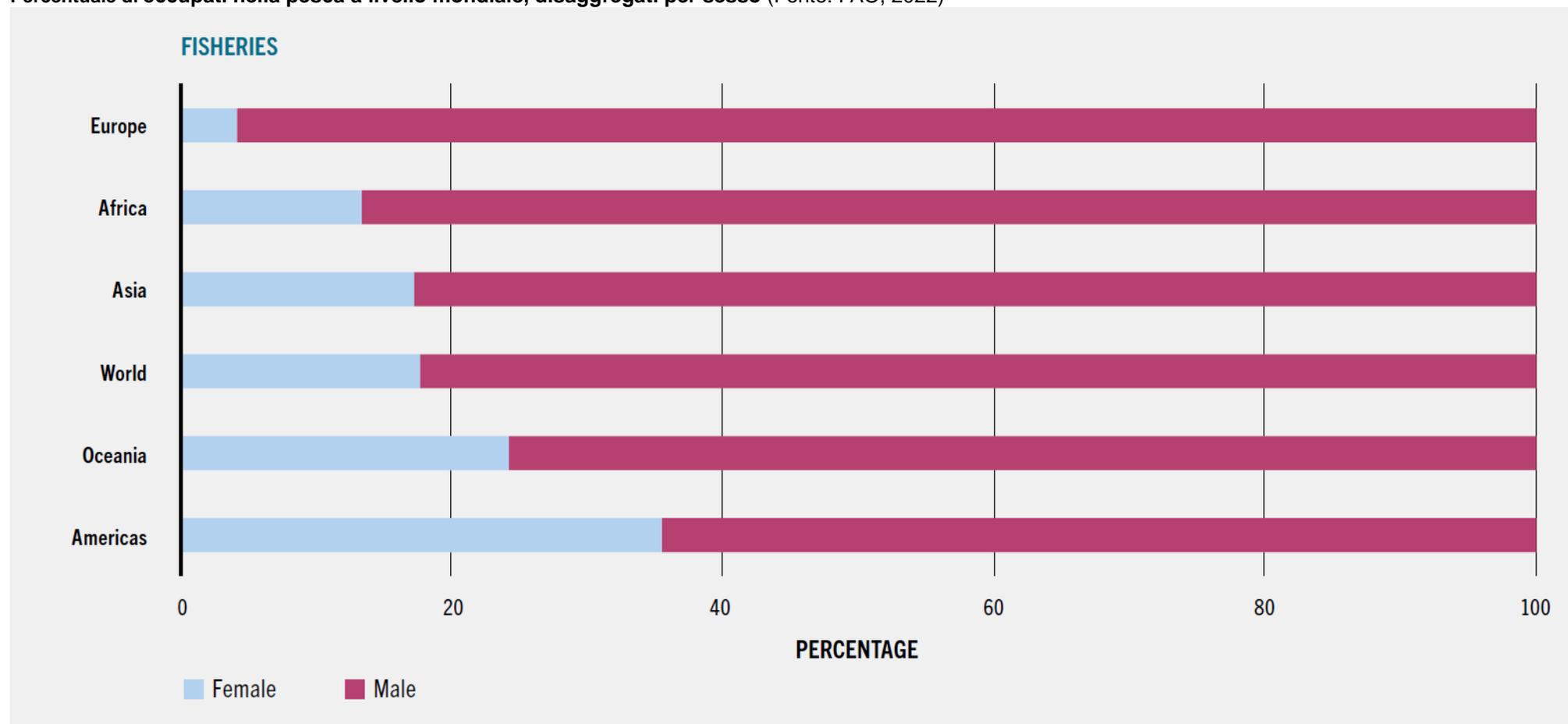
Principali produttori mondiali di molluschi da acquacoltura marina e costiera (FAO, *The State of World Fisheries and Aquaculture 2022. Towards Blue Transformation*, Rome, FAO, 2022, <https://doi.org/10.4060/cc0461en>)



Percentuale di occupati in acquacoltura a livello mondiale, disaggregati per sesso (Fonte: FAO, 2022)



Percentuale di occupati nella pesca a livello mondiale, disaggregati per sesso (Fonte: FAO, 2022)



Produzione^(*) in acquacoltura (escluso incubatori e vivai) in mare e lagune, per Paese EU (2008-2020), Fonte *European Market Observatory for Fisheries and Aquaculture Products*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
European Union - 27 countries	802,989.8	837,595.831	790,637.464	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(bc)	: ^(c)	: ^(c)
Belgium	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bulgaria	595.42	812.4	698.26	746.6	877.78	:	:	3,113.54	3,376.25	:	1,525.988	2,735.427	1,233.131
Czechia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Denmark	13,877.31	12,774.3	11,544.7	: ^(c)	11,530.08	11,314.407	13,052	13,724	13,352.98	13,805.62	14,036.9	17,540.14	18,563.21
Germany (until 1990 former te	7,004	3,700	4,999	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)
Estonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	100	205.6	123.846
Ireland	44,870.8	46,253.68	45,455.9	43,320	33,628	31,676.1	28,441.47 ^(e)	36,733.22 ^(e)	40,555.4 ^(e)	42,600.2 ^(e)	34,605 ^(e)	34,369	34,548
Greece	110,897	118,878	117,778	108,510.7	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	121,241.9	123,089.7 ^(p)	129,369.9	126,058.7	127,749.4
Spain	230,005.12	249,497.38	235,855.6	257,135.3	249,817.4	210,004.6	269,463.13	276,920.74	269,655.03	297,700.58	302,234.55	290,121.81	255,759.56
France	194,773.2	192,181.4	159,011.8	152,668.4	164,726.1 ^(e)	159,816.9	140,493.1	129,431.8	132,370.4349	139,297.1649	149,966.5999 ^(b)	155,149.9827	150,216.3152
Croatia	11,211.5	11,262.55	10,628	10,906	9,707.6	10,484.71	9,959.95	12,042.9	13,234.77	13,842.1	16,781.42	17,343.48	18,992.29
Italy	119,071.7	122,986	112,520.85	125,323.5	98,073.4	101,864.74	113,873.19	113,421.98 ^(f)	102,837.33	116,678.936	105,990.103	90,902.651	86,259.059
Cyprus	3,719.6	3,275.3	4,035.3	4,599.3	4,272.91	5,284.44	4,792.54	5,414.86	6,584.4	7,232.017	7,303.185	8,025.13	7,307.05
Latvia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Lithuania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hungary	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Malta	6,726.85	5,618.82	6,881.1	4,071.851	7,006.9535	9,077.2605	8,605.585	10,800.334	12,466.494	15,720.685	19,291.442	13,823.4378	19,829.4347
Netherlands	38,056.4	47,833.7	60,325.2	39,639.9	42,719.4 ^(e)	40,230.36	57,464.02 ^(e)	57,014.29 ^(e)	56,573.44 ^(e)	46,269.5	48,093.1	40,668	34,800.6
Austria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Poland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Portugal	7,047	6,475.3	7,273.45	8,051.03	9,838.81	9,292.31 ^(e)	10,006.52 ^(e)	8,672.95 ^(ep)	10,586.9	11,856.02	11,092.94 ^(b)	12,198.34	13,035.85
Romania	:	:	:	1.31	9.18	16.39 ^(e)	37.23	34.82 ^(e)	24.64	:	:	:	:
Slovenia	274	377	119.3	494.9	52	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)	507.2
Slovakia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Finland	11,280.3	11,114	9,846	9,345	10,448 ^(e)	: ^(c)	11,408	12,278	11,907	12,286	11,754	11,780.4	11,387.7
Sweden	3,579.6	4,556	3,665	4,725	4,359	4,818	4,231	3,444	4,741	4,870	: ^(c)	: ^(c)	4,550.3
Iceland	5,088	5,090	4,962	5,080	:	: ^(c)	4,916	4,445	15,129	20,850	18,794	:	34,831
Norway	847,848.2	961,335.63	1,019,132.94	1,144,470.03	1,320,735	1,247,471.14	1,332,136.3	1,380,543,5431	1,325,779,436	1,308,186,1446	1,354,698,2122	1,452,324,4696	1,489,778,235
United Kingdom	169,284.5	183,079.2	188,369.55	187,109.4	192,249.6	192,104	203,357.6	201,028.35	183,846.01	211,778.08	175,963.75	:	:
Montenegro	:	:	:	:	:	:	:	:	:	330	:	:	:
Albania	:	:	:	1,826	2,956	3,200	3,500	2,995	4,150	3,830	4,408	4,541	7,472
Serbia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Türkiye	:	:	:	88,339	100,853	110,375.1	125,758	137,169	147,960	168,690	205,799	254,603	288,837
Bosnia and Herzegovina	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	: ^(c)	: ^(c)	: ^(c)

(*) Tonnellate di peso vivo.



Employment in fisheries, aquaculture and processing, Dataset settembre 2022 (OECD.Stat)

		Sex	TOTAL (Sex)																				
		Working status	TOTAL (Working Status)																				
		Unit	Number																				
Country	Working domain	Year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Australia	Aquaculture	(E)	7000	7000	7000	7000	7000	7000	7000	7000	8000	7000	7000	7000	7000	6000	7000	7000	6000	6000	6000	6000	7000
	Fishing Sector	(E)	18543	18086	17692	17578	17504	17205	16039	16000	14000	14000	13000	13000	14000	12000	10000	11000	10000	10000	11000	10000	10000
Austria	Aquaculture	(I)	2020	2020	2040	2050	2105	2105	2105	2105	2225	2240	2240	2230	2270	2300	2300	2300	2300	2300	2400	2500	2526
	Fishing Sector	(I)	210	210	210	200	200	200	200	200	190	190	190	190	180	180	180	180	180	180	172	171	169
Belgium	Processing	(E)	218	218	218	234	242	267	267	156	143	130	125	139	134	134	130	153	153	153	153	153	153
	Aquaculture	(E)	137	137	137	137	137	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Czech Republic	Fishing Sector	(E)	691	710	720	650	593	571	689	690	735	600	614	587	585	382	605	563	491	483	521	490	504
	Aquaculture	(E)	1611	1478	1480	1336	1282	1566	1389	1099	1038	1105	1330	1573	1453	1545	1477	1581	1537	1533	1463	1433	1433
Denmark	Processing	(E)	133	133	133	133	133	133	133	133	133	135	135	135	135	140	140	150	170	170	190	200	203
	Aquaculture	(E)	825	853	854	729	700	571	553	547	504	457	442	431	421	435	448	437	489	486	516	487	493
Estonia	Fishing Sector	(E)	4625	4543	4272	3775	3511	3255	2911	2587	2290	2184	2120	2059	1963	1957	1910	1836	1828	1842	1824	1801	1607
	Processing	(E)	6633	6633	6311	6021	5484	5209	5148	4832	4386	4251	3661	3756	3515	3503	3683	3641	3728	3606	3622	3418	3133
Finland	Aquaculture	(E)	70	103	94	101	52	70	95	90	96	118	89	100	84	96	92	97	87	100	107	109	98
	Fishing Sector	(E)	8352	6354	7278	7873	8398	7689	5091	5262	4869	4741	4604	2896	3925	3937	3993	3962	3962	3937	3901	3905	4043
France	Processing	(E)	2507	2507	2507	2507	2507	2507	2507	2507	2513	2090	1831	1772	1916	1845	1840	1827	1931	1583	1641	1381	1400
	Aquaculture	(E)	1985	1985	1985	1558	1492	1511	1263	1430	1285	1157	1256	1259	1239	1181	1074	1085	1122	1015	1093	960	1019
Germany	Fishing Sector	(E)	3726	3675	3438	3354	3232	3063	2772	2709	2400	2398	2534	2538	2538	2446	2472	2489	4126	4257	4308	3829	3913
	Processing	(E)	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1796	1873	1873	1717	1717	1704	1704
Greece	Aquaculture	(E)	23899	23899	21566	21105	20646	20187	20520	20664	20607	20651	20694	19497	17363	17322	16091	15546	16520	17494	20475	19475	18687
	Fishing Sector	(E)	19080	19055	18964	18631	18442	18047	17654	17259	16306	15356	15052	14851	14835	14157	14079	13955	13395	14022	13732	13566	13549
Hungary	Processing	(E)	15672	15672	15672	15672	15672	15672	15672	15672	15672	15590	15633	15837	16184	16465	17326	17523	38785	13396	14767	14767	14767
	Aquaculture	(I)	506	410	383	570	343	271	345	1642	1714	1684	1725	1781	1855	1916	5290	4949	4746	4631	4535	2052	2052
Iceland	Fishing Sector	(E)	4358	4271	3786	4022	3904	3727	3516	3275	3583	3004	3205	3045	3137	2913	3146	3023	2824	3660	3630	2112	2141
	Processing	(E)	7584	7461	7206	7013	6807	6818	6890	7091	7173	7579	7542	7542	7393
Italy	Aquaculture	(E)	3568	4141	4146	4171	4777	4834	4935	4957	4569	4253	4308	4197	4115	4069	4073	4291	4404	4260	4159	4237	4237
	Fishing Sector	(E)	16306	15894	15734	14820	14093	13926	13198	13143	12399	12220	12169	10974	10967	10777	10805	10819	21600	21153	20565	19889	18535
Latvia	Aquaculture	(E)	1400	1420	1530	1630	2280	1520	1311	1373	1336	1243	1252	1265	1515	1328	1591	1663	2092	1714	1449	1393	1415
	Fishing Sector	(E)	3500	3530	3630	3540	3390	3390	3390	2322	2457	1860	1921	2416	1361	220	201	220	1714	1449	1393	1415	1415
Lithuania	Aquaculture	(E)	100	260	200	240	200	220	240	230	250	250	240	240	250	340	340	340	560	580	580	600	600
	Fishing Sector	(E)	6100	6000	5550	4800	4400	5000	4500	4400	4400	4010	4416	5222	5161	5004	4777	4046	4363	4157	3944	3730	3460
Norway	Aquaculture	(E)	3207	2963	2963	2329	1936	1635	2058	1998	1964	1952	1719	1756	1716	1822	1822	1835	1950	1918	1945	1980	1852
	Fishing Sector	(E)	6004	5721	5438	5155	4913	3908	4226	4461	4485	4889	4422	3243	3121	3087	3154	3451	3461	3062	2944	3297	3188
Poland	Processing	(E)	4530	4207	4207	3973	3740	3507	2867	2867	2867	2867	3200	3332	3534	3688	3797	3949	4076	4210	4323	5116	5116
	Aquaculture	(E)	8000	6000	3092	3092	3000	3000	3000	3000	2500	4357	5884	5836	5076	5159	5064	5112	4917	4546	4488	4761	4765
Slovakia	Fishing Sector	(E)	40276	37290	38860	38657	35700	32674	30543	30406	29796	29414	29414	29156	28484	26950	27124	26004	26125	25716	26060	24435	21669
	Processing	(E)	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425
Slovenia	Aquaculture	(E)	239	316	327	366	379	336	292	302	326	309	333	341	354	355	391	376	363	356	340	305	330
	Fishing Sector	(E)	6332	5879	5818	6012	3736	3795	2430	940	929	820	730	667	645	701	634	617	1111	549	598	520	509
Spain	Aquaculture	(I)	297	297	282	297	333	333	333	333	356	340	341	348	341	368	431	485	475	512	434	410	446
	Fishing Sector	(E)	1260	1606	1559	1732	1561	1275	1382	1238	1435	1032	1009	1064	1013	1049	1011	1011	927	811	758	774	720
Sweden	Processing	(I)	3970	4052	4000	3500	4400	4547	5036	4632	5013	4518	4379	4548	4600	4623	5287	5668	5362	5052	5186	5273	5199
	Aquaculture	(E)	4327	4511	4403	4281	4287	4222	4553	4777	4870	5064	5525	5877	5893	5983	6274	6875	7826	8173	8552	9501	9936
United Kingdom	Fishing Sector	(E)	20075	18995	18492	18651	17342	15532	14728	14034	13537	13229	12993	12768	12048	11611	11301	11236	11340	11219	11048	10978	10978
	Processing	(E)	14341	14209	13284	12526	11336	10772	10443	10408	10090	10341	10591	10455	10927	11406	11681	11209	11165	11382	11600	12135	12416
United States	Aquaculture	(E)	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	4202	4821	5440	5400	4930	5550	5430	7127	7162	6348	6262	6255	6172	6131
	Fishing Sector	(E)	9187	7514	6937	6150	5840	4770	4370	4310	4410	4180	4124	4289	4331	4203	4795	4342	4344	4787	4385	4374	3948
Total	Processing	(E)	12654	12654	12654	12654	12654	12654	12654	12654	15396	16721	16399	16971	19285	17616	19436	18577	19156	20146	21293	20972	18234



Portugal	Aquaculture	(i)	2121	(i)	2310	(i)	2332	(i)	2260	(i)	1885	(i)	1884	(i)	2221	(i)	2087	(i)	2069	(i)	1893	(i)	2314	(i)	2578	(i)	2903	(i)	2833	(i)	3191	(i)	2691	(i)	2754	(i)	1576	(i)	1653	(i)	1927	(i)	1936				
	Fishing Sector	(E)	26957	(E)	25516	(E)	23961	(E)	22393	(E)	20679	(E)	20021	(E)	19197	(E)	18957	(E)	18790	(E)	19351	(E)	16920	(E)	16402	(E)	16559	(E)	16797	(E)	16779	(E)	17190	(E)	17285	(E)	17642	(i)	16208	(i)	15309	(i)	15055				
	Processing	(E)	14752	(E)	14394	(E)	14334	(E)	13452	(E)	14136	(E)	14296	(E)	14904	(E)	15356	(E)	15997	(E)	16618	(E)	16722																								
Slovak Republic	Aquaculture		215	(E)	547	(E)	795	(E)	1220	(E)	867	(E)	460		218	(E)	990		790		1024		812		867		837		837		834		1079		992		1027		615		579		943				
	Processing	(E)	1049	(E)	849	(E)	779	(E)	659	(E)	646	(E)	713	(E)	715	(E)	695	(E)	709	(E)	614	(E)	596	(E)	578																						
Slovenia	Aquaculture		215		215		245		254		253		240		223		217		195		228		218		206		210		231		240		215		212		198		199		198		181				
	Fishing Sector		113		138		143		132		144		142		127		147		115		117		124		126		113		115		125		124		101		96		89		80		86				
	Processing	(E)	250	(E)	223	(E)	266	(E)	379	(E)	354	(E)	351	(E)	221	(E)	209	(E)	209																												
Spain	Aquaculture		9115		9150		7059		7760		7444		6586		6903		7650		6609		6170		6377		10242	(E)	7968	(E)	7653	(E)	7259	(E)	6938	(E)	6655		8081		8334		8267		8015				
	Fishing Sector		46189		44676		43010		38956		38297		36709		35236		33069		31387		39096		41062		37493		28196		27218		26785		25863		24744		22823		22647		21867		21270				
Sweden	Aquaculture		508		590		588		580		500		501		439		378		379		424		399		392		370		420		411		411		469		364		412		436		543				
	Fishing Sector		2308		2238		2231		2066		1913		1902		1880		1864		2176		2050		1974		1901		1839		1799		1805		1696		1432		1628		1638	(i)	1558	(i)	1489				
	Processing		2064		2095		2134		1952		2089		1941		2216		2042		2165		1991		2007		2126		2135		2199		2174		2171		2113		2022		2015	(E)	1984	(E)	1955				
Switzerland	Aquaculture		146		146		146		146		150		150		150		150		150		150		150		150		150		150		150		150		150		150		150	(i)	350	(i)	350				
	Fishing Sector		376		359		359		349		349		336		336		322		322		310		310		291		291		291		289		289		274		274		270		270		249		248		
	TOTALE		407083		393571		381241		370272		356906		341995		329833		326044		329965		334353		331860		330627		316111		310037		310773		311811		345129		320886		323625		314653		307491				

Data extracted on 03 Dec 2022 15:42 UTC (GMT) from DECD.Stat

Legend:

E:	Estimated value
i:	Imputed by the country
C:	Non-publishable and confidential value
B:	Break
M:	Missing value; data cannot exist
P:	Provisional value



Employment in fisheries, aquaculture and processing, Contratto tempo pieno, Dataset settembre 2022 (OECD.Stat)

		Sex TOTAL (Sex)																						
		Working status Full time																						
		Unit Number																						
Country	Working domain	Year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Austria	Aquaculture		220	220	240	250	255	255	255	255	275	290	290	280	270	300	300	300	300	300	300	300	500	526
	Fishing Sector	(i)	110	110	110	100	100	100	100	100	90	90	90	90	80	80	80	80	80	80	80	80	76	76
Belgium			690	710	720	650	593	571	152	158	136	144	125	107	96	84	113	243	55	13	12	11	19	
Czech Republic	Aquaculture		1611	1478	1480	1336	1282	1566	1389	1099	1038	1105	1330	1573	1453	1545	1477	1581	1537	1533	1463	1433	1433	
	Processing	(E)	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	135	135	135	140	140	150	170	170	170	200	200	
Denmark	Aquaculture		731	763	759	656	620	514	487	479	428	385	371	374	378	379	384	385	
	Fishing Sector		4225	4145	3788	3435	3212	2955	2612	2331	1958	1890	1783	1743	1648	1605	1609	1511	
	Processing		6223	6234	5947	5683	5158	4902	4807	4500	3527	3443	2985	3079	2950	2922	3056	3023	
Estonia	Aquaculture		70	103	94	101	52	70	95	90	96	118	89	100	84	96	92	97	87	100	107	109	98	
	Fishing Sector	(E)	3152	3354	3315	3175	3707	2998	2872	2945	2618	2812	2977	2568	2593	2609	2662	2628	2610	2590	2566	2576	2715	
	Processing	(E)	2507	2507	2507	2507	2507	2507	2507	2507	2513	2090	1831	1772	1916	1845	1840	1827	1931	1583	1641	1381	1313	1400
Finland	Aquaculture		718	640	630	493	601	535	454	503	492	515	509	456	428	462	438	506	419	489	
	Fishing Sector		1304	1306	1298	1217	1136	1052	979	968	887	823	820	753	780	758	777	763	692	729	716	706	725	
	Processing	(E)	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1289	1293	1293	1182	1182	1332	1332
France	Aquaculture		9280	8818	9470	8911	9316	8876	9414	
	Fishing Sector		10970	10754	10447	10330	10172	9942	9714	9485	6878	6468	8391	8300	8300	9277	8651	8832	8477	8590	8504	8295	8058	
	Processing		853	836	820	817	832	785	775	744	781	810	826	395	367
Greece	Aquaculture		3191	3757	3736	3736	4401	4315	4420	4558	4584	4130	3825	3663	3642	3543	3500	3510	3578	3804	3694	3674	3743	
	Fishing Sector		15881	15371	15188	14221	13480	13411	12689	12680	12081	11914	11803	10594	10623	10291	10277	10404	20682	20198	19681	19029	17656	
	Fishing Sector		1200	1170	1250	1320	1240	1404	1188	1253	1215	1148	1112	1094	1349	1150	1403	1449	1452	1495	1274	1246	1237	
Iceland	Aquaculture		3500	2148	2585	2722	2817	2734	2499	2384	2440	1946	2051	2032	1685
	Fishing Sector	(E)	4740	4517	4293	4070	3872	3170	3293	3456	3404	3692	3479	2688	2709	2717	2395	2522	2672	2745	2608	2758	2829	
	Processing		2308	2110	2110	2161	2193	2205	2205	2205	2205	2205	2205	2175	2172	2233	2215	2441	2415	2533	2616	2686	2468	
Italy	Aquaculture		8000	6000	3092	3092	3092	3000	3000	2500	4357	5884	5836	5076	5159	5064	5112	4917	4546	4488	4761	4765	4765	
	Fishing Sector		40276	37290	38860	38657	35700	32674	30543	30406	29796	29414	29414	29156	28484	26950	27124	26004	26125	25716	26060	24435	21669	
	Processing	(E)	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5425	5285	5950	6109	6197	6292	5628	5905	5968	6101	6037	6037		
Latvia	Aquaculture		208	266	268	303	294	258	132	160	155	135	141	135	157	146	183	174	152	163	190	163	107	
	Fishing Sector		2161	1868	1846	1839	1510	1549	1093	319	235	209	209	161	206	140	157	106	135	120	150	82	113	
Lithuania	Aquaculture	(i)	273	273	259	273	306	306	306	328	313	314	340	331	361	413	447	417	442	372	365	385	401	
	Fishing Sector	(i)	139	649	613	829	649	505	469	469	544	455	366	494	446	357	442	355	329	245	259	300	267	
	Processing	(i)	3970	4052	4000	3500	4400	4547	5036	4632	5013	4518	4045	4245	4326	4514	5185	5548	5256	4974	5067	5180	5086	
Norway	Aquaculture		3636	3504	3625	3235	3557	3497	3709	3291	3528	3671	3941	4133	4213	4483	4578	5010	5690	6225	6651	7442	7991	
	Fishing Sector		14264	13674	13841	13821	13150	12216	11475	11018	10619	10465	10325	10220	9825	9559	9386	9259	9426	9473	9514	9431	9491	
Poland	Aquaculture		3880	3310	3800	3745	5036	5003	4564	4425	4440	4330	4299		
	Fishing Sector		7187	5494	4977	4100	3940	3140	2760	2700	2610	2350	3807	3888	3945	3746	1711	1500	1623	1567	1456	1611	1547	
	Processing	(E)	12013	12013	12013	12013	12013	12013	12013	12013	14827	16235	16465	16397	18475	16849	18653	17939	18646	19678	20767	20803	18352	17630
Slovak Republic	Aquaculture		109	174	267	259	259	248	71	97	18	11	88	134	42	152	144	226	136	90	91	98	128	
	Processing	(E)	959	959	959	959	959	959	959	959	959	959	959	752	704	626	615	687	670	660	653	562	546	529
Slovenia	Aquaculture		123	97	87	99	96	107	92	88	67	73	67	73	81	86	90	87	85	83	80	87	90	
	Fishing Sector		95	111	71	81	67	70	68	78	81	92	92	93	78	73	71	63	50	45	45	38	33	
Spain	Aquaculture		9115	9158	6060	7519	7307	6445	6586	7409	6289	5845	5924	8525	6454	6384	6234	6157	6118	7789	8026	7965	7698	
	Fishing Sector		46102	44475	38764	35752	35499	33008	30595	28826	31387	39056	41062	37136	23267	22066	21815	20951	19706	17981	17891	17318	16472	
Switzerland	Aquaculture		146	146	146	146	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	158	
	Fishing Sector		231	220	220	214	214	199	199	188	188	196	196	185	185	188	183	183	163	158	158	158	158	
TOTALE			217749	208451	196729	190586	185737	184706	176350	166043	176474	181429	199518	196420	170113	169344	166113	169549	173453	173709	183373	177940	170002	



Data extracted on 03 Dec 2022 15:47 UTC (GMT) from OECD.Stat

Legend:

E:	Estimated value
i:	Imputed by the country
B:	Break
C:	Non-publishable and confidential value
M:	Missing value; data cannot exist
P:	Provisional value



Donne impiegate nel settore della pesca nell'Unione Europea, 1999-2020 (Fonte: Eurostat)

Ultima pubblicazione del dato: 10/09/2021; Frequenza rilievo: Annuale; Unità di misura: Migliaia; Classe d'età: 15 anni e più; Sesso: Femmine

Nomenclatura statistica delle attività economiche all'interno della Comunità europea (NACE Rév. 2): Pesca e acquacoltura

Dominio geografico	ANNO 1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020																						
Unione europea - 27 paesi (a partire dal 2020)	:	:	:	25,9	u	:	u	:	u	32,1	b	24,2	25,4	:	19,4	19,2	18,9	17,2	16,9	20,0	20,7	18,5	16,7	:	u																	
Unione europea - 28 paesi (2013-2020)	:	:	:	28,6	:	:	u	:	u	33,4	b	25,3	26,5	:	20,9	20,6	21,5	20,2	18,6	21,8	25,5	21,5	22,1	:	u																	
Unione europea - 15 paesi (1995-2004)	21,5	u	22,2	u	22,2	u	20,7	u	:	u	:	u	27,2	b	21,1	22,0	:	18,1	18,4	19,1	16,8	14,5	17,2	19,9	16,1	17,9	:	u														
Zona euro - 19 paesi (a partire dal 2015)	:	23,8	u	21,0	u	20,4	u	:	u	:	u	27,5	b	20,2	u	21,9	u	:	17,1	17,3	16,8	14,0	13,3	16,2	15,5	13,2	13,0	:	u													
Belgio	:	:	:	:	c	:	c	:	c	:	bc	:	u	:	c	:	bc	:	c	:	:	:	:	:	:	:	c	:	u													
Bulgaria	:	:	c	bc	c	:	:	:	bc	:	u	:	u	:	bc	:	u	:	c	:	u	:	u	:	u	:	u	:	c	:	c											
Repubblica Ceca	0,8	u	:	c	:	u	:	c	:	c	:	0,6	bu	0,6	u	:	u	:	u	:	bc	:	c	:	u	:	u	:	0,5	u	:	u	:	c	:	c	:	u	0,7	u		
Danimarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	c	:	c	:	:	:	u	:	c	:	:	:	:	c	:	bc	:	bc	:	:	:	:	:	:	c	:	c			
Germania	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	bu	:	bu	:	u	:	u	:	bu	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	bu		
Estonia	:	u	:	bc	:	:	c	:	:	c	:	bu	:	c	:	u	:	u	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	u	:	c	:	c	:	c	:	c	:	u		
Irlanda	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	c	:	bu	:	u	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u		
Grecia	:	u	:	u	:	bu	:	u	:	u	:	bu	1,6	bu	2,0	u	2,7	u	2,4	u	1,9	u	1,9	u	2,4	u	2,2	u	1,7	u	1,6	u	:	u	1,7	u	2,0	u	2,0	u		
Spagna	6,2	u	8,7	9,6	b	6,9	u	7,0	u	5,9	u	15,3	bu	9,0	b	9,7	8,2	5,5	5,5	5,7	u	1,8	u	3,2	bu	3,9	u	4,5	u	3,7	u	:	u	:	u	:	u	:	u			
Francia	:	u	:	u	:	u	:	bc	:	u	:	bc	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u		
Croazia	:	:	:	:	:	c	:	bc	:	c	:	bu	:	bu	:	c	1,0	u	:	c	:	:	:	c	:	u	:	c	:	u	:	c	:	c	:	:	:	:	:	u		
Italia	:	u	3,8	u	:	u	:	u	:	u	4,2	bu	2,5	b	2,9	3,5	2,8	1,6	u	3,3	1,7	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u		
Cipro	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	c	:	u	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	u		
Lettonia	:	u	:	u	:	bu	:	:	:	:	bu	:	c	:	u	:	u	:	u	:	c	:	c	:	c	:	c	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	
Lituania	:	c	:	c	:	:	:	c	:	c	:	bu	:	c	:	c	:	u	:	u	:	c	:	c	:	c	:	c	:	u	:	u	:	u	:	u	:	c	:	c		
Lussemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		
Ungheria	:	u	:	c	:	bc	:	c	:	c	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	c	:	c	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	c		
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	bc	:	bc	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c		
Paesi-Bassi	:	c	:	c	:	:	c	:	:	c	:	bu	:	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	bu	:	c	:	c	:	u	:	u	:	u	:	u	
Austria	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	bc	:	bu	:	c	:	bu	:	u	:	c	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	u	:	c	
Polonia	:	:	bu	:	bc	:	u	:	bu	:	bc	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	
Portogallo	:	c	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u
Roumania	:	c	:	:	:	bc	:	bc	:	c	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	c	:	:	:	:	u	:	u	:	u	:	c	:	c	:	u	:	u	:	u	
Slovenia	:	c	:	:	:	:	:	:	:	c	:	bc	:	c	:	c	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		
Slovacchia	:	bc	:	c	:	:	:	:	:	c	:	bc	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	c		
Finlandia	:	c	:	bc	:	u	:	u	:	u	:	c	:	bu	:	u	:	bu	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	c	:	c	:	u		
Svezia	:	:	:	:	:	:	:	c	:	:	:	bu	:	u	:	c	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	bu		
Islanda	:	u	:	u	:	u	:	u	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	0,7	:	0,5	:	:	:	u		
Norvegia	1,5	u	1,6	u	1,8	u	1,5	u	:	u	:	u	1,4	bu	1,3	bu	:	u	:	u	:	1,2	u	1,6	u	1,5	u	0,9	u	0,7	u	1,5	u	:	u	:	u	:	u			
Svizzera	:	:	:	:	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	c	:	u	:	c	:	c	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	c			
Regno-Unito	:	bu	:	c	:	u	:	u	:	c	:	bc	:	bu	:	u	:	bu	:	bu	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	u	:	4,8		
Montenegro	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	c		
Macedonia del Nord	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	c		
Serbia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	bc			
Turchia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2,0		

Valore speciale: Dato non disponibile

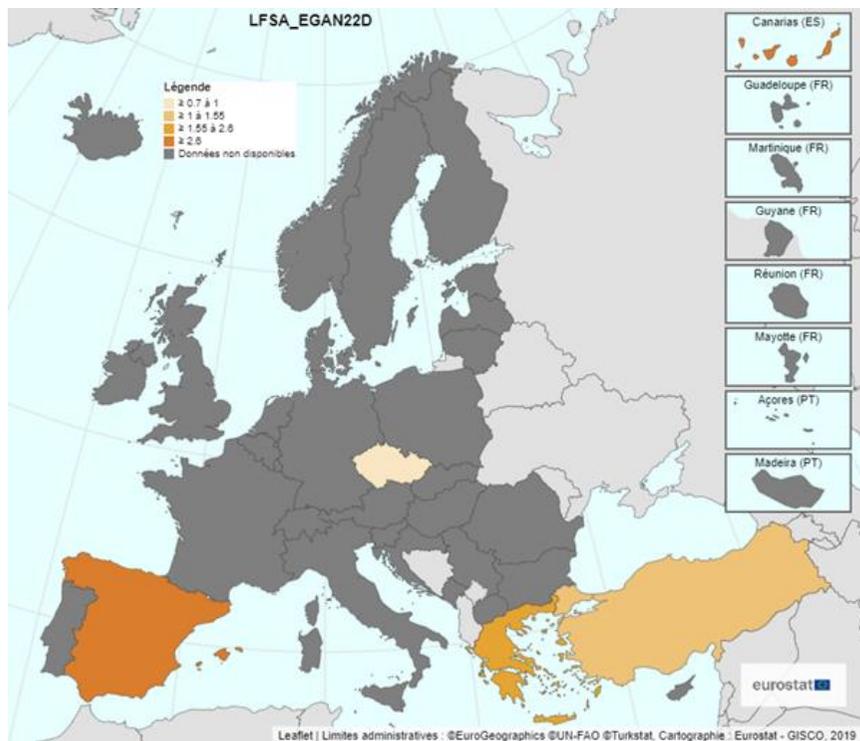
Note sui dati: bc rottura di serie, informazione confidenziale; bu rottura di serie, dato poco affidabile; c informazione confidenziale; u dato poco affidabile



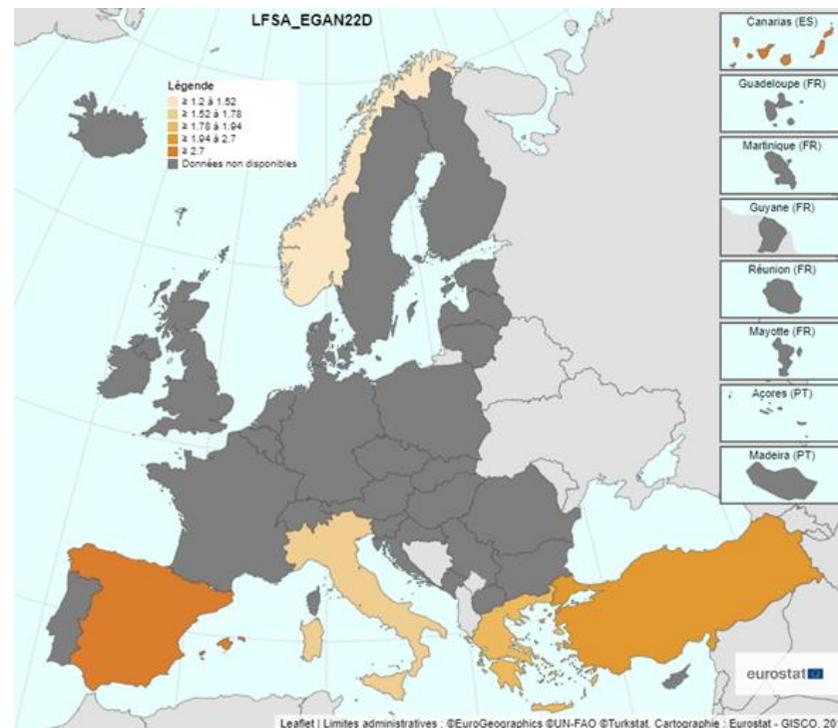
Indicatori sugli occupati nell'acquacoltura (2008-2016) in Europa, Commissione Europea (https://stecf.jrc.ec.europa.eu/reports/economic/-/asset_publisher/d7le/document/id/2854991)

country_name Ireland segment_name Mussel Long line typetable uploaded												country_name Ireland segment_name Mussel Longline environment (All)				
Sum of value												Sum of value				
variable_group	variable_name	year	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	variable_group	variable_name	year	2017	2018
Structure	Number of enterprises		70	70	60	62	59	62	63	61	59	Structure	Number of enterprises		57	57
	Number of enterprises <=5 employees		57	57	44	44	40	43	48	48	43		Number of enterprises <=5 employees		43	44
	Number of enterprises >10 employees		4	4	4	4	5	3	2	3	3		Number of enterprises >10 employees		3	2
	Number of enterprises 6-10 employees		9	9	12	14	14	16	13	10	13		Number of enterprises 6-10 employees		11	11
Employment	Female employees		60	16	20	24	25	23	22	18	17	Employment	Number of hours worked by employees and unpaid lab		278480,64	
	Female FTE		20	8	8	15	11,87	9,51	8,67	9,5	8,33		Persons employed		240	228
	FTE		213	128	126,3	158	153,63	143,67	133,6	136,67	135,67		Persons employed: FTE		135,84	135,67
	Male employees		302	230	240	276	265	250	238	230	238		Unpaid labour		16,25	
	Male FTE		193	120	118,3	143	141,86	134,34	124,34	127,66	127,86		Unpaid labour: FTE		9,2	
	Total employees		362	246	260	300	290	273	260	249	255					
Production	Raw material volume: Feed		0	0	0	0	0	0	0	0	0	Production	Raw material weight: Fish feed used		0	0
	Raw material volume: Livestock		8825	8176,47	8766	9580,21	8709,5	9828,1	8211,5	7173,6	5564,8		Raw material weight: Livestock used		3828400	2606755
	Total sales volume		10067	8981	8765,5	10147,21	8553,5	9833,6	8168,5	10318,2	9769,5		Total weight of sales		8558762	9192395
Income	Other Income		336200	836786,76	188958,85	5514810,81	3738,89	0	0	0	93896,71	Income	Financial income		16537,55	0
	Subsidies		575835	184084,6	58129,31	21260	250	93792,35	496109	127576,18	353618,18		Gross sales (Total)		5774665	5941667,11
	Total income		7330204	5733966,36	6644944,16	11072991,61	4979840,89	5829800,35	5890918,04	6800403,18	6926561,9		Other income		16960,26	623200,07
Operating Costs	Turnover		6418169	4713095	6397856	5536920,8	4975852	5736008	5394809,04	6672827	6479047	Operating Costs	Subsidies: Operating subsidies		42750	0
	Energy costs		166600	87404,41	75170,94	2678696,2	371838,89	316579,63	500196,42	481744,27	351191,24		Total income		5834375,26	6564867,18
	Imputed value of unpaid labour		784325	772865,59	278642,11	377369,82	170992,44	205744,13	352086,92	625718,41	470331,92		Energy costs		141436,51	236688,33
	Other operational costs		2262500	747852,94	1045882,76	3274126,58	2024866,67	2186684,07	1966748,14	2049622,14	371230,77		Imputed value of unpaid labour		361446	1364076
	Raw material costs: Feed costs		0	0	0	0	0	0	0	0	0		Other operational costs		337494,11	2110943
	Raw material costs: Livestock costs		247750	498007,35	145200	83600	119050	183350	202850	200650	190850		Raw material costs: Feed costs		0	0
	Repair and maintenance		643575	330306,45	626871,79	2074443,04	887533,33	448511,75	1266333,48	913519,66	555921,98		Raw material costs: Livestock costs		247960	101060
	Wages and salaries		1829600	1496080,88	2768886,18	5846045,05	2211500	1667219,32	2103267,73	2572178,24	3335789,87		Repair and maintenance		320038,52	666471,89
	Depreciation of capital		226075	411882,35	838711,93	1279803,11	999165,58	1006448,79	1271908,26	779654,2	648160,36		Wages and salaries		2053913,78	1247124
	Financial costs, net		10775	112080,88	417855,97	100473,4	261318,08	843310,21	1184281,73	375334,6	1192448,38		Consumption of fixed capital		922574,94	478276,73
Extraordinary costs, net		0	0	0	0	0	0	734585,32	77349,75	2208377,07	Financial costs, net		348836,31	1796,14		
Debt		7646075	4263235,29	4952613,17	5385673,58	6664400,87	4314736,17	5486913,76	4813753,17	8195875	Financial expenditures		365373,86	1796,14		
Net Investments		2075000	16918536,8	392839,51	23025,91	10291,94	99684,13	904061,6	895143,46	267780,74	Debt		4074405,52	3357444,39		
Total value of assets		15875525	23904161,8	1902301,65	13119523,32	14453124,18	17356198,65	19608486,24	17248387,24	19253176,97	Net Investments		6053070,5	893519,31		
Derived Indicator	Capital productivity		21,630428	16,2578828	24,67349843	22,41595002	10,90630635	14,9853237	7,439029113	17,55115355	26,50861065	Derived Indicator	Total value of assets		17804590,72	22560530,4
	Earning before interest and tax		1169779	1389566,39	865578,45	-4541092,19	-1805106,02	-184737,34	-1772472,91	-822683,74	1003085,75		Subsidies: Subsidies in investments		103781,35	155664,13
	Earning before interest and tax to turnover ratio		18,2260548	29,4830974	13,52919556	-82,0147579	-36,2773254	-3,22066043	-32,8551557	-12,3288636	15,48199527		Capital productivity		26,64883558	15,2908815
	Employment per firm		5,17142857	3,51428571	4,333333333	4,838709677	4,915254237	4,403225806	4,126984127	4,081967213	4,322033898		Earning before interest and tax		1449531,4	360227,23
	Equity ratio		51,8373408	82,165301	73,96540676	58,94916722	53,88954812	75,14008536	72,0176576	72,09157527	57,43105144		Earning before interest and tax to turnover ratio		25,10156693	6,06272993
	FTE per firm		3,04285714	1,82857143	2,105	2,548387097	2,603898305	2,317258065	2,120634921	2,240491803	2,299491525		Employment per firm		4,210526316	4
	Future Expectation Indicator		11,6463865	69,0534752	-2,3438348	-9,57944256	-6,84193692	-5,22444274	-1,87595644	0,669565556	-1,97567197		Equity ratio		77,11598333	85,1180609
	Gross Value Added		3433944	3886310,61	4693689,36	2940865,79	1576302	2600882,55	1458681	3027290,93	5103749,72		FTE per firm		2,383157895	2,38017544
	Labour costs		2613925	2268946,47	3047528,29	6223414,87	2382492,44	1872963,45	2455354,65	3197896,65	3806121,79		Future Expectation Indicator		-1,78158793	1,840571
	Labour productivity		16121,8028	30361,8016	37163,01948	18613,07462	10260,37883	18103,17081	10918,27096	22150,36899	37618,85251		Gross Value Added		4744716,12	3449703,96
Mean wage		12271,9484	17726,1443	24129,28179	39388,70171	15507,98959	13036,56609	18378,40307	23398,67308	28054,26248	Labour costs		2415359,78	2611200		
Net profit		1159004	1277485,51	447722,48	-4641565,59	-2066424,1	-1028047,55	-2956754,64	-1198018,34	-189362,63	Labour productivity		19769,6505	15130,2805		
Operating cash flow		1395854	1801448,74	1704290,38	-3261289,08	-805940,48	821711,45	-500564,65	-43029,54	1651246,11	Mean wage		17780,91711	19246,7016		
Return on Investment		7,36844293	5,81307307	4,550119722	-34,6132407	-12,4893829	-1,06438826	-9,03931537	-4,76962703	5,209975224	Net profit		110695,09	358431,09		
Revenue		6754369	5549881,76	6586814,85	11051731,61	4979590,89	5736008	5394809,04	6672827	6572943,71	Operating cash flow		2372106,34	838503,96		
Running cost to turnover ratio		80,241343	67,0398545	72,86834324	252,0699026	112,8407535	83,72276974	111,948277	93,17961203	74,16189233	Return on Investment		8,14335113	1,59671437		
Subsidised profit		583169	1093400,91	389593,17	-4662825,59	-2066674,1	-1121839,9	-3452863,64	-1325594,52	-542980,81	Revenue		5791625,26	6564867,18		
Total Income used		7330204	5733966,36	6644944,16	11072991,61	4979840,89	5829800,35	5890918,04	6800403,18	6926561,89	Running cost to turnover ratio		53,69701827	73,4185733		
Total operating costs		5934350	3932517,62	4940653,78	14334280,69	5785781,33	5008088,9	6391482,69	6844342,72	5275315,78	Subsidised profit		1057945,09	358431,09		
Totale complessivo		76851580,9	88010280,3	73256489,33	84984259,16	51137792,93	59874827,48	60318888,43	67850492,23	80583030,11						
												Grand Total		80305017,51	84971914	





Cartogramma delle donne impiegate nel settore della pesca nell'Unione Europea nel 2020 (Fonte: Eurostat)

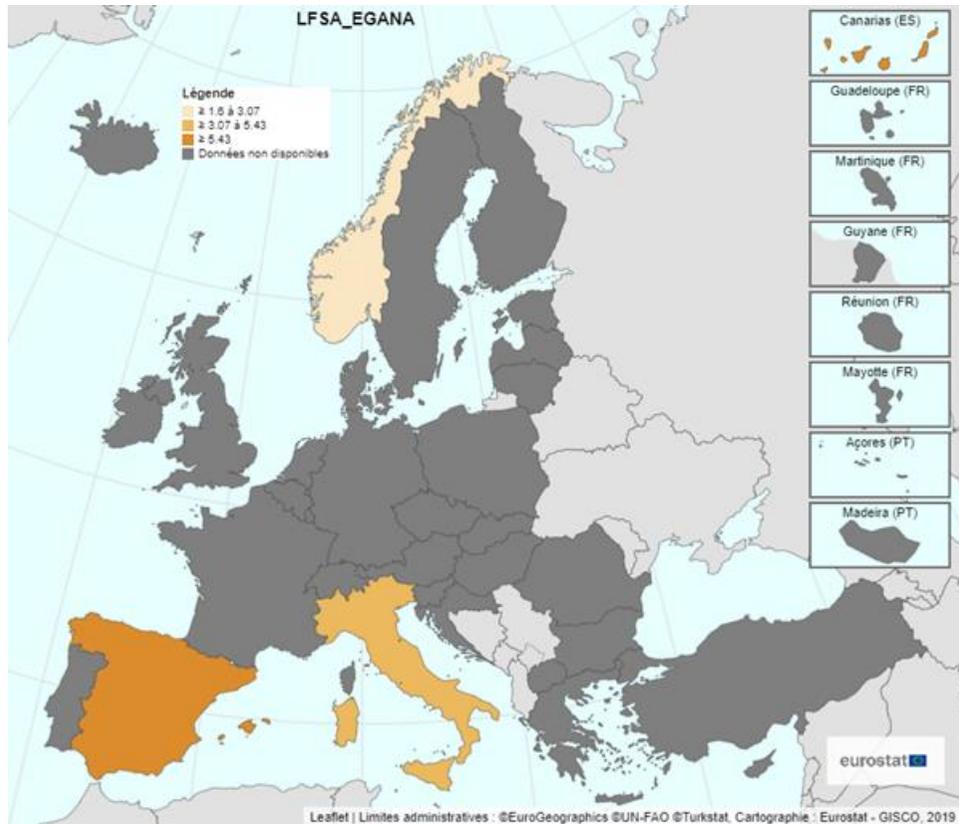


Cartogramma delle donne impiegate nel settore della pesca nell'Unione Europea nel 2011 (Fonte: Eurostat)

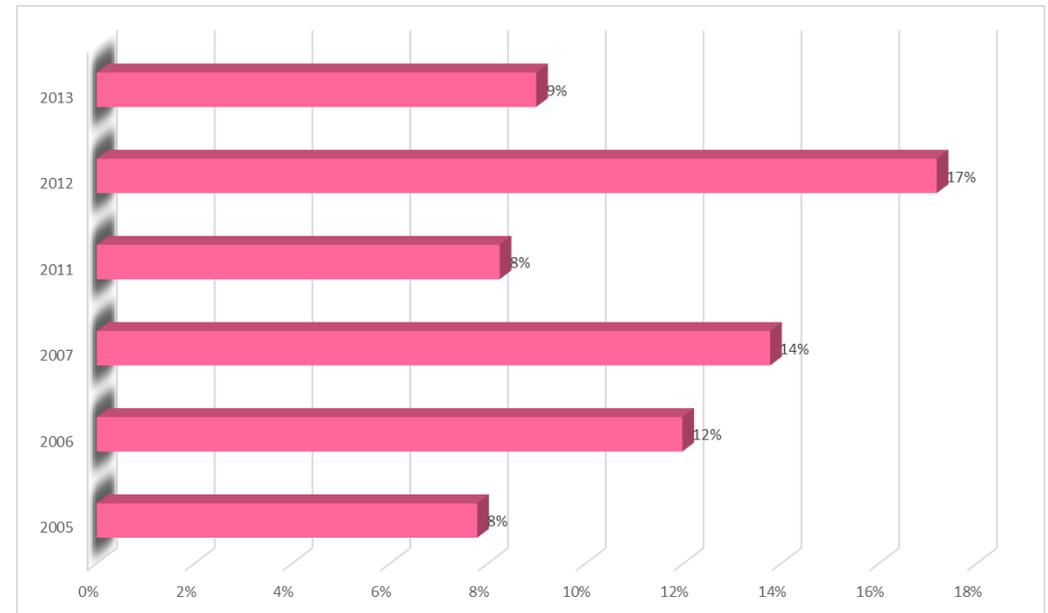
Percentuale popolazione femminile impiegata nella pesca in Italia a confronto con i Paesi europei con il maggior numero di occupate (Fonte: Eurostat)

Anno	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%		
Unione europea - 27 paesi (a partire dal 2020)	:	-	:	-	:	-	25,9	12%	:	-	:	-	32,1	16%	24,2	-	25,4	14%	:	-	19,4	12%	19,2	12%	18,9	13%	17,2	12%	16,9	12%	20,0	14%	20,7	14%	18,5	13%	16,7	12%	:	-		
Grecia	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	1,6	11%	2,0	-	2,7	17%	2,4	17%	1,9	13%	1,9	14%	2,4	17%	2,2	16%	1,7	13%	1,6	11%	:	-	1,7	15%	2,0	16%	2,0	16%	:	-
Spagna	6,2	11%	8,7	14%	9,6	15%	6,9	12%	7,0	15%	5,9	12%	15,3	25%	9,0	17%	9,7	19%	8,2	17%	5,5	16%	5,5	14%	5,7	15%	4,0	12%	3,1	10%	5,6	15%	6,2	15%	5,0	13%	4,3	11%	4,4	11%	:	-
Francia	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	1,8	13%	3,2	20%	3,9	22%	4,5	23%	3,7	16%	:	-	:	-	:	-	:	-
Italia	:	3,8	8%	:	-	:	-	:	-	:	-	4,2	14%	2,5	8%	2,9	12%	3,5	14%	2,8	8%	1,6	8%	3,3	17%	1,7	9%	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	
Portogallo	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-
Norvegia	1,5	9%	1,6	10%	1,8	10%	1,5	9%	:	-	:	-	1,4	9%	1,3	10%	:	-	:	-	1,2	8%	1,6	11%	1,5	10%	0,9	6%	0,7	6%	1,5	11%	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-



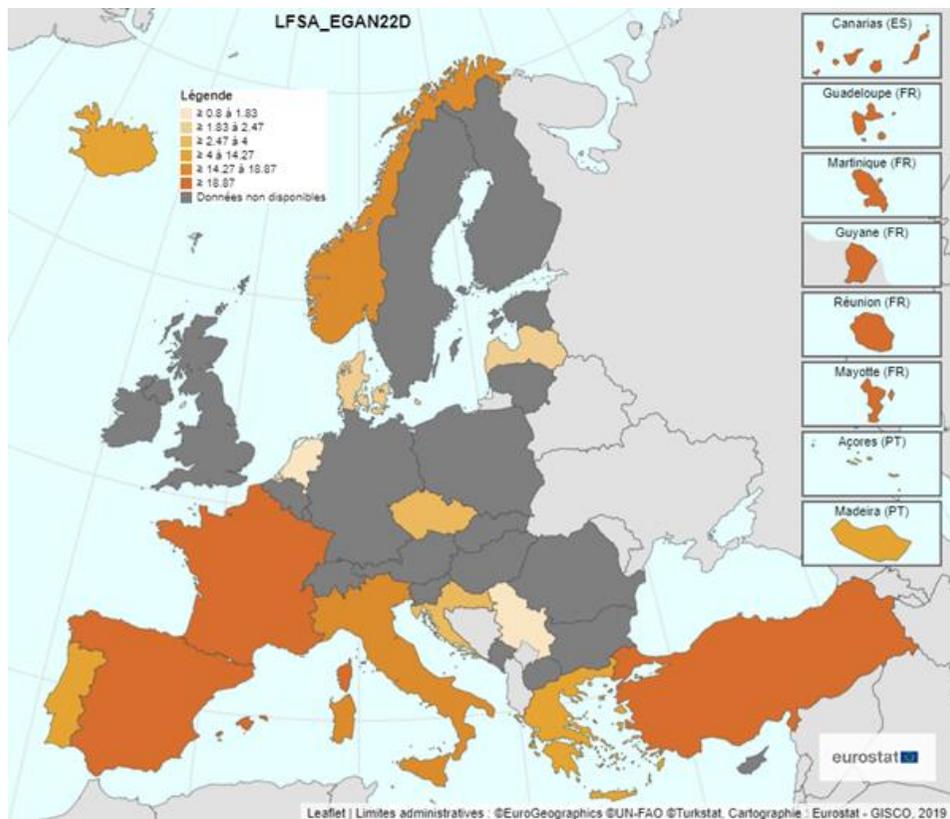


Cartogramma delle donne impiegate nel settore della pesca nell'Unione Europea nel 2000 (Fonte: Eurostat)

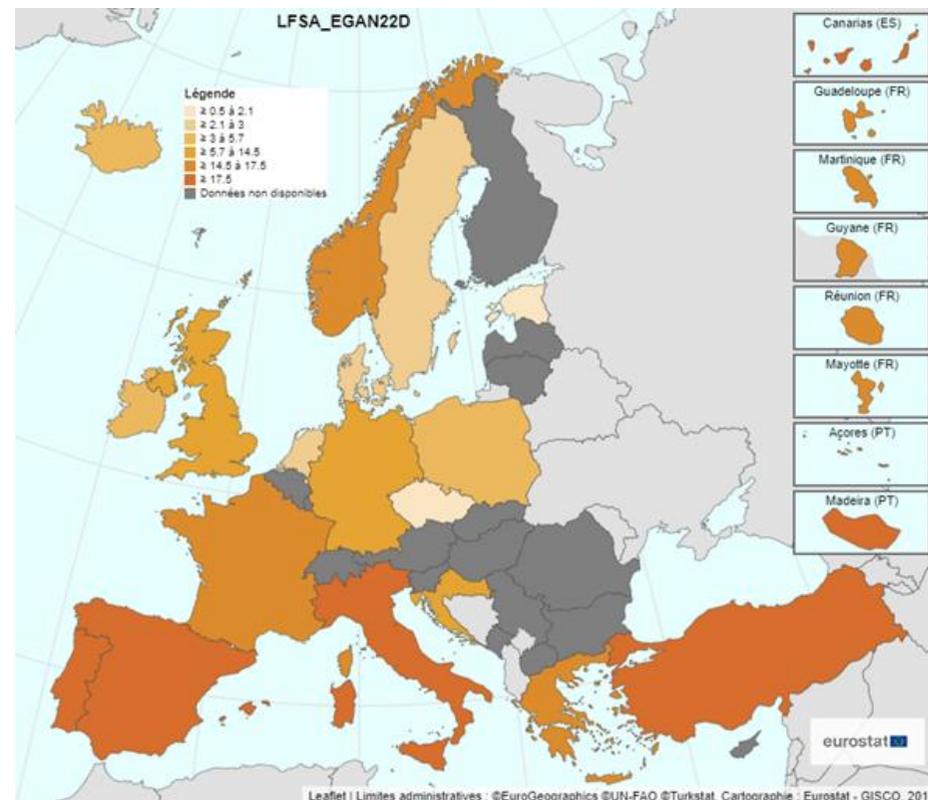


Percentuale popolazione femminile impiegata nella pesca in Italia (Fonte: Eurostat)





Cartogramma degli impiegati totali (maschi+femmine) nel settore della pesca in Europa nel 2020 (Fonte: Eurostat)

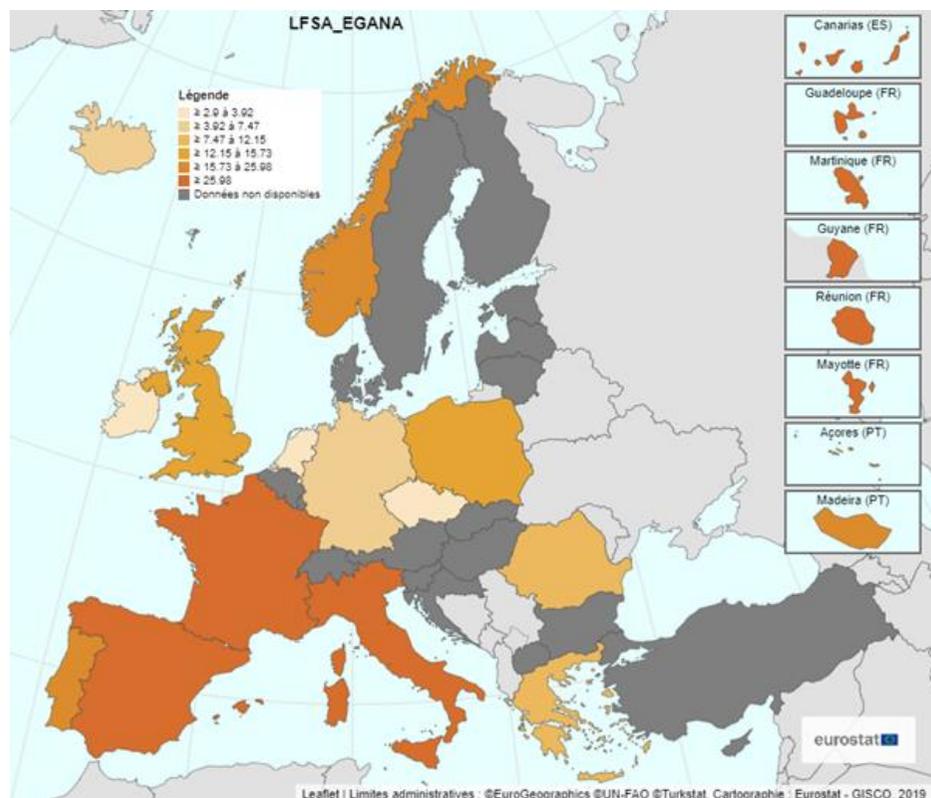


Cartogramma degli impiegati totali (maschi+femmine) nel settore della pesca in Europa nel 2011 (Fonte: Eurostat)

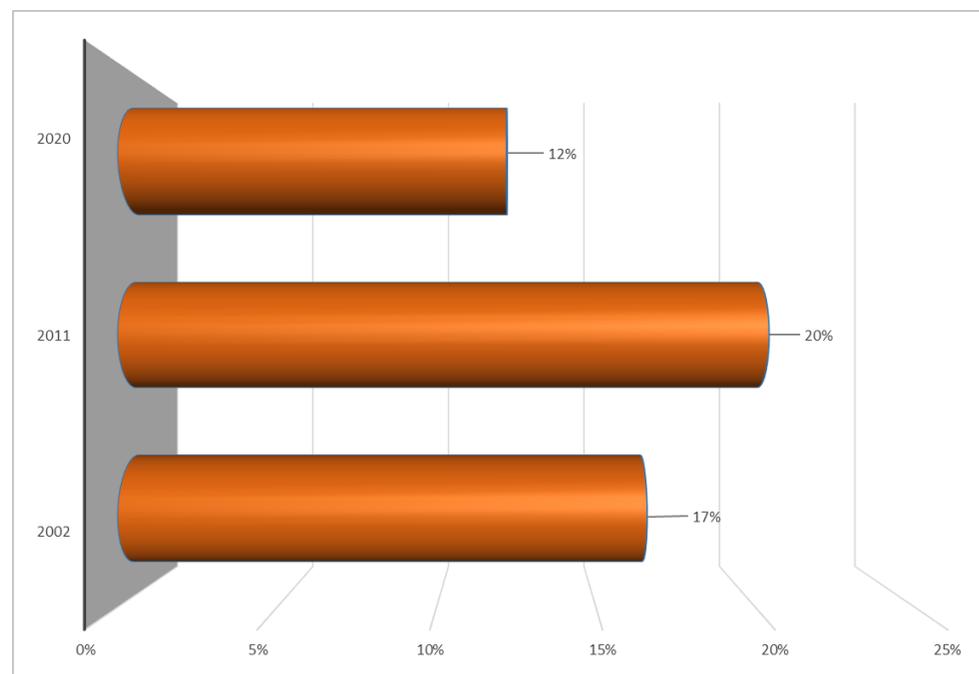
Percentuale popolazione totale (maschi+femmine) impiegata nella pesca in Italia a confronto con i Paesi europei con il maggior numero di occupati (Fonte: Eurostat)

Anno	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%
Unione europea - 27 paesi (a partire dal 2020)	.	-	.	-	.	-	223,4		199,9		177,2		201,0		183,9		185,7		.	-	158,1		160,6		148,8		140,9		139,2		143,5		150,5		143,9		135,1		141,0	
Grecia	12,6	-	11,9	-	12,4	-	14,6	7%	13,0	7%	12,1	7%	14,0	7%	14,5	8%	15,8	9%	14,0	-	14,9	9%	13,5	8%	14,3	10%	13,4	10%	13,0	9%	14,8	10%	11,6	8%	11,4	8%	12,4	9%	12,8	9%
Spagna	56,5	-	61,4	-	63,9	-	57,6	26%	47,9	24%	47,9	27%	60,6	30%	51,7	28%	52,3	28%	48,7	-	34,0	22%	39,9	25%	37,2	25%	33,5	24%	31,8	23%	36,6	26%	40,7	27%	39,7	28%	39,2	29%	41,4	29%
Francia	29,6	-	27,5	-	32,2	-	33,4	15%	18,0	9%	18,1	10%	14,6	8%	19,6	-	16,7	11%	16,0	10%	14,0	9%	15,9	11%	17,6	13%	19,3	13%	22,9	15%	16,8	12%	18,7	14%	19,0	13%
Italia	46,0	-	47,5	-	41,4	-	37,1	17%	33,5	17%	31,0	17%	33,2	17%	33,6	18%	34,9	19%	35,0	-	32,3	20%	32,9	20%	24,2	16%	21,3	15%	19,7	14%	19,3	13%	19,1	13%	21,4	15%	18,9	14%	17,2	12%
Portogallo	20,4	-	18,4	-	20,9	-	21,1	9%	17,6	9%	20,5	12%	18,4	9%	15,9	9%	16,8	9%	17,6	-	17,5	11%	15,5	10%	15,5	10%	11,6	8%	11,9	9%	10,2	7%	11,4	8%	11,5	8%	9,9	7%	8,0	6%
Norvegia	17,5	-	16,5	-	18,9	-	17,1	8%	16,4	8%	16,1	9%	14,9	7%	13,6	7%	13,2	7%	13,6	-	14,5	9%	15,1	9%	14,4	10%	14,3	10%	12,1	9%	13,5	9%	15,3	10%	18,0	13%	18,1	13%	18,6	13%





Cartogramma degli impiegati totali (maschi+femmine) nel settore della pesca in Europa nel 2000 (Fonte: Eurostat)



Percentuale impiegati totali (maschi+femmine) nel settore della pesca in Italia 2002-2011-2020 (Fonte: Eurostat)



Imprese attive (totale nazionale), 2021

Settore	Totale
Regione	
ABRUZZO	127.985
BASILICATA	53.260
CALABRIA	162.995
CAMPANIA	506.601
EMILIA ROMAGNA	400.680
FRIULI-VENEZIA GIULIA	88.673
LAZIO	479.986
LIGURIA	136.469
LOMBARDIA	814.756
MARCHE	145.609
MOLISE	30.631
PIEMONTE	382.184
PUGLIA	332.698
SARDEGNA	145.025
SICILIA	382.473
TOSCANA	350.347
TRENTINO - ALTO ADIGE	103.481
UMBRIA	80.232
VALLE D'AOSTA	10.967
VENETO	429.779
Totale	5.164.831

Imprese attive femminili (totale nazionale), 2021

Settore	Totale
Regione	
ABRUZZO	33.982
BASILICATA	14.613
CALABRIA	39.393
CAMPANIA	120.088
EMILIA ROMAGNA	85.328
FRIULI-VENEZIA GIULIA	20.508
LAZIO	113.696
LIGURIA	31.261
LOMBARDIA	159.817
MARCHE	34.378
MOLISE	8.656
PIEMONTE	87.276
PUGLIA	78.674
SARDEGNA	33.789
SICILIA	95.619
TOSCANA	83.848
TRENTINO - ALTO ADIGE	19.157
UMBRIA	20.559
VALLE D'AOSTA	2.663
VENETO	88.672
Totale	1.171.977

Imprese attive (totale nazionale), settore Agricoltura, 2021

Settore	A	Totale
Regione		
ABRUZZO	26.337	26.337
BASILICATA	17.967	17.967
CALABRIA	32.416	32.416
CAMPANIA	58.637	58.637
EMILIA ROMAGNA	53.975	53.975
FRIULI-VENEZIA GIULIA	13.025	13.025
LAZIO	41.796	41.796
LIGURIA	9.613	9.613
LOMBARDIA	43.658	43.658
MARCHE	24.986	24.986
MOLISE	9.348	9.348
PIEMONTE	49.907	49.907
PUGLIA	77.482	77.482
SARDEGNA	34.987	34.987
SICILIA	80.358	80.358
TOSCANA	39.097	39.097
TRENTINO - ALTO ADIGE	28.244	28.244
UMBRIA	16.346	16.346
VALLE D'AOSTA	1.457	1.457
VENETO	64.710	64.710
Totale	724.346	724.346

Imprese attive femm. (tot. nazionale), settore Agricoltura, 2021

Settore	A	Totale
Regione		
ABRUZZO	9.243	9.243
BASILICATA	6.266	6.266
CALABRIA	9.562	9.562
CAMPANIA	21.087	21.087
EMILIA ROMAGNA	11.658	11.658
FRIULI-VENEZIA GIULIA	3.597	3.597
LAZIO	14.060	14.060
LIGURIA	3.133	3.133
LOMBARDIA	9.333	9.333
MARCHE	7.004	7.004
MOLISE	3.483	3.483
PIEMONTE	12.797	12.797
PUGLIA	23.791	23.791
SARDEGNA	7.886	7.886
SICILIA	25.380	25.380
TOSCANA	12.192	12.192
TRENTINO - ALTO ADIGE	4.722	4.722
UMBRIA	5.370	5.370
VALLE D'AOSTA	375	375
VENETO	14.815	14.815
Totale	205.754	205.754



Imprese attive (totale nazionale), settori Pesca e affini, 2021

Sottocategoria	03	031	032	102	0311	0321	Totale
Regione							
ABRUZZO	2	21	2	22	295	8	350
BASILICATA			1		4	3	8
CALABRIA	1	5	1	66	237	8	318
CAMPANIA	5	15	7	63	314	55	459
EMILIA ROMAGNA	3	11	18	23	545	1.669	2.269
FRIULI-VENEZIA GIULIA	1	8	6	4	221	38	278
LAZIO	2	23	6	24	388	21	464
LIGURIA	1	22	5	15	242	86	371
LOMBARDIA		9	8	24	2	6	49
MARCHE		15	3	42	580	17	657
MOLISE		4		2	61	3	70
PIEMONTE			1	4		3	8
PUGLIA	4	19	6	47	596	130	802
SARDEGNA	1	14	8	43	580	51	697
SICILIA	1	120	9	145	1.552	18	1.845
TOSCANA		10	3	34	357	12	416
TRENTINO - ALTO ADIGE			7	5	1		13
UMBRIA	1	1					2
VALLE D'AOSTA				1			1
VENETO	1	29	47	50	1.257	1.542	2.926
Totale	23	326	138	614	7.232	3.670	12.003

Imprese attive femminili (totale nazionale), settori Pesca e affini, 2021

Sottocategoria	03	031	032	102	0311	0321	Totale
Regione							
ABRUZZO				5	22		27
CALABRIA		1		14	25		40
CAMPANIA	1			14	24	5	44
EMILIA ROMAGNA			2	1	28	245	276
FRIULI-VENEZIA GIULIA		1	1	1		1	4
LAZIO		2	2	5	25	5	39
LIGURIA				2	19	14	35
LOMBARDIA			1	1			2
MARCHE				10	37	1	48
MOLISE		1			14	1	16
PUGLIA			1	8	37	12	58
SARDEGNA			1	10	38	7	56
SICILIA		5	2	27	205	3	242
TOSCANA		1		5	21		27
TRENTINO - ALTO ADIGE			2				2
VENETO		4	8	13	245	538	808
Totale	1	15	20	116	740	832	1.724



Numero dipendenti delle Unità Locali delle imprese attive con più di 15 anni, divisi per sesso, regione e per le Province dei 5 FLAG partner di progetto (Fonte: ISTAT, censimento 2011)

Italia					Emilia-Romagna					Provincia di Rimini					Abruzzo					Provincia di Lucca				
Sesso	maschi	femmine	non indicato	totale	Sesso	maschi	femmine	non indicato	totale	Sesso	maschi	femmine	non indicato	totale	Sesso	maschi	femmine	non indicato	totale	Sesso	maschi	femmine	non indicato	totale
Ateco 2007	ITALIA				Ateco 2007	EMILIA-ROMAGNA				Ateco 2007	Provincia di Rimini				Ateco 2007	ABRUZZO				Ateco 2007	Provincia di Lucca			
totale	6.864.977	4.407.387	31.754	11.304.118	totale	602.594	445.568	1.176	1.049.338	totale	36.575	29.506	5	66.086	totale	143.572	83.794	523	227.889	totale	46.810	32.268	7	79.085
agricoltura, silvicoltura e pesca	30.220	7.657	..	37.877	agricoltura, silvicoltura e pesca	2.079	696	..	2.775	agricoltura, silvicoltura e pesca	476	130	..	606	agricoltura, silvicoltura e pesca	1.099	160	..	1.259	agricoltura, silvicoltura e pesca	436	40	..	476
pesca e acquacoltura	17.624	907	..	18.531	pesca e acquacoltura	876	46	..	922	pesca e acquacoltura	435	8	..	443	pesca e acquacoltura	818	19	..	837	pesca e acquacoltura	125	6	..	131
pesca	15.825	532	..	16.357	pesca	758	19	..	777	pesca	418	8	..	426	pesca	817	19	..	836	pesca	119	5	..	124
acquacoltura	1.799	375	..	2.174	acquacoltura	118	27	..	145	acquacoltura	17	0	..	17	acquacoltura	1	0	..	1	acquacoltura	6	1	..	7
lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	2.490	2.324	..	4.814	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	116	117	..	233	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	46	46	..	92	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	96	95	..	191	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	11	14	..	25
	VENETO					Provincia di Ferrara					MARCHE					Provincia di Pescara					Provincia di Massa Carrara			
totale	697.282	464.876	293	1.162.451	totale	32.640	25.769	37	58.446	totale	185.180	133.710	1.419	320.309	totale	30.388	21.098	..	51.486	totale	17.900	11.045	..	28.945
agricoltura, silvicoltura e pesca	2.303	642	..	2.945	agricoltura, silvicoltura e pesca	327	60	..	387	agricoltura, silvicoltura e pesca	1.507	132	..	1.639	agricoltura, silvicoltura e pesca	265	13	..	278	agricoltura, silvicoltura e pesca	41	8	..	49
pesca e acquacoltura	1.460	271	..	1.731	pesca e acquacoltura	228	20	..	248	pesca e acquacoltura	1.289	41	..	1.330	pesca e acquacoltura	239	2	..	241	pesca e acquacoltura	7	6	..	13
pesca	1.019	157	..	1.176	pesca	183	6	..	189	pesca	1.271	36	..	1.307	pesca	239	2	..	241	pesca	2	6	..	8
acquacoltura	441	114	..	555	acquacoltura	45	14	..	59	acquacoltura	18	5	..	23	acquacoltura	acquacoltura	5	5
lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	225	301	..	526	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	23	9	..	32	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	133	134	..	267	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	2	3	..	5	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	4	5	..	9
	Provincia di Rovigo					Provincia di Ravenna					Provincia di Ancona					TOSCANA								
totale	27.695	19.392	..	47.087	totale	47.959	32.970	349	81.278	totale	62.742	44.711	970	108.423	totale	429.615	313.758	232	743.605					
agricoltura, silvicoltura e pesca	471	250	..	721	agricoltura, silvicoltura e pesca	279	191	..	470	agricoltura, silvicoltura e pesca	411	51	..	462	agricoltura, silvicoltura e pesca	1.869	285	..	2.154					
pesca e acquacoltura	385	200	..	585	pesca e acquacoltura	64	11	..	75	pesca e acquacoltura	350	9	..	359	pesca e acquacoltura	650	58	..	708					
pesca	181	113	..	294	pesca	35	5	..	40	pesca	344	4	..	348	pesca	506	35	..	541					
acquacoltura	204	87	..	291	acquacoltura	29	6	..	35	acquacoltura	6	5	..	11	acquacoltura	144	23	..	167					
lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	115	210	..	325	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	3	2	..	5	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	117	116	..	233					
	Provincia di Venezia					Provincia di Forlì Cesena					Provincia di Macerata					Provincia di Pisa								
totale	109.958	74.841	159	184.958	totale	50.338	36.264	10	86.612	totale	37.023	27.802	22	64.847	totale	48.668	34.199	26	82.893					
agricoltura, silvicoltura e pesca	1.103	81	..	1.184	agricoltura, silvicoltura e pesca	333	73	..	406	agricoltura, silvicoltura e pesca	383	16	..	399	agricoltura, silvicoltura e pesca	76	22	..	98					
pesca e acquacoltura	1.034	59	..	1.093	pesca e acquacoltura	132	0	..	132	pesca e acquacoltura	334	3	..	337	pesca e acquacoltura					
pesca	836	42	..	878	pesca	122	0	..	122	pesca	332	3	..	335	pesca					
acquacoltura	198	17	..	215	acquacoltura	10	10	acquacoltura	2	2	acquacoltura					
lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	96	70	..	166	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	2	6	..	8	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	7	10	..	17					

Tipo dato: Numero dipendenti delle Unità Locali delle imprese attive

Classe di addetti: Totale

Classe di età: 15 anni e più

Paese di nascita: Tutto il mondo

Tipologia contrattuale: Tutti i tipi

Anno rilevazione: 2011



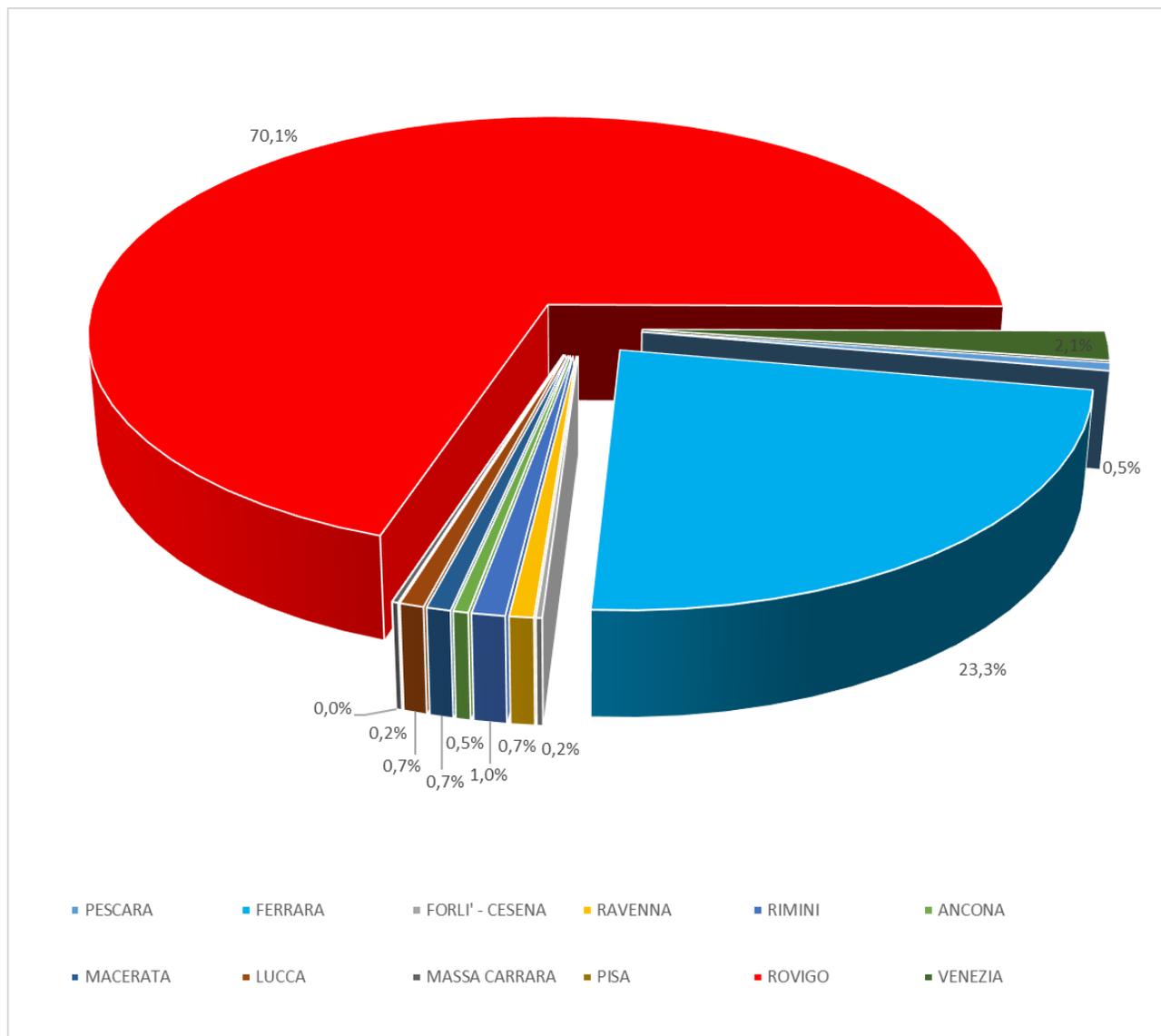


Grafico della distribuzione percentuale nelle Province dei 5 FLAG partner di progetto delle imprese femminili nel settore pesca e acquacoltura (Fonte: CCIAA Ancona, 2021)

Distribuzione percentuale nelle Province dei 5 FLAG partner di progetto delle imprese femminili nel settore pesca e acquacoltura (Fonte: CCIAA Ancona, 2021)

ATECO 2007	A-031	A-032	A-0311	A-0321	Totale	%	C-102
Provincia							
PESCARA	-	-	6	-	6	0,5%	-
FERRARA	-	2	11	241	254	23,3%	-
FORLI' - CESENA	-	-	2	-	2	0,2%	1
RAVENNA	-	-	6	2	8	0,7%	-
RIMINI	-	-	9	2	11	1,0%	-
ANCONA	-	-	5	-	5	0,5%	-
MACERATA	-	-	8	-	8	0,7%	-
LUCCA	-	-	8	-	8	0,7%	2
MASSA CARRARA	-	-	2	-	2	0,2%	1
PISA	-	-	-	-	0	0,0%	-
ROVIGO	3	5	231	526	765	70,1%	2
VENEZIA	1	1	13	8	23	2,1%	8
Totale 12 Province	4	8	301	779	1092	100%	14
Totale Italia	15	20	740	832			116

Codice ATECO 2007

A031000 Pesca

A031100 Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi

A032000 Acquacoltura

A032100 Acquacoltura marina

C102000 Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi mediante surgelamento, salatura, etc.



Distribuzione percentuale delle imprese femminili attive nel settore pesca e acquacoltura rispetto al dato nazionale, nelle Province dei 5 FLAG partner di progetto (Fonte: CCIAA Ancona, 2021)

ATECO 2007	A-031	A-032	A-0311	A-0321	Totale	C-102
Totale 12 Province	4	8	301	779	1092	14
Totale Italia	15	20	740	832		116
Percentuale delle imprese femminili attive nei settori pesca e acquacoltura nelle province dei 5 FLAG partner di progetto	27%	40%	41%	94%		12%

Codice ATECO 2007

A031000 Pesca

A031100 Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi

A032000 Acquacoltura

A032100 Acquacoltura marina

C102000 Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi mediante surgelamento, salatura, etc.

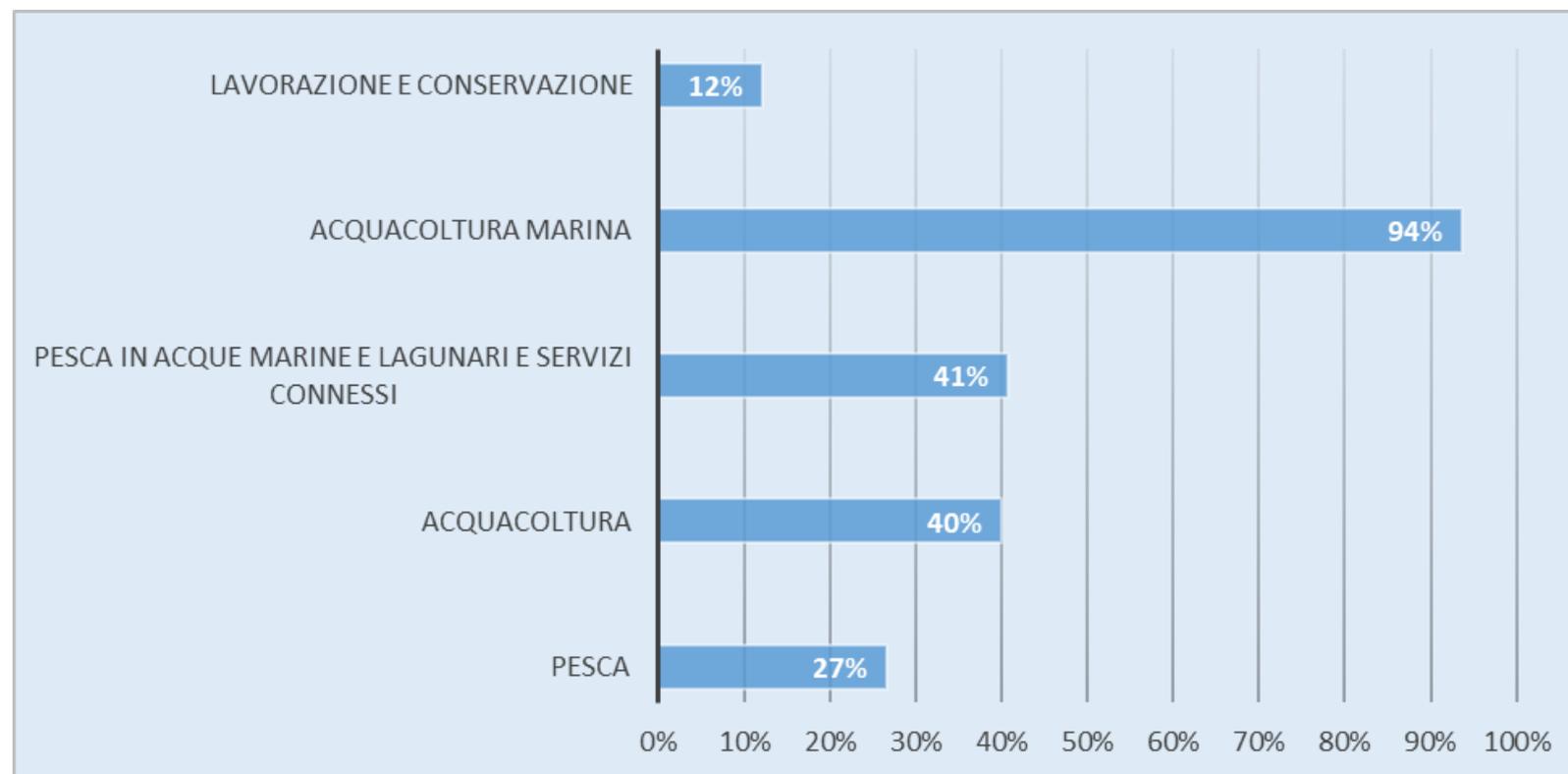


Grafico della distribuzione percentuale delle imprese femminili attive nel settore pesca e acquacoltura rispetto al dato nazionale, nelle Province dei 5 FLAG partner di progetto (Fonte: CCIAA Ancona, 2021)



Totale imprese attive nel settore della pesca nelle Province dei FLAG dal 2014 al 2021 (Fonte: CCIAA di Ancona)

Anno rilevamento	31/12/2014						31/12/2015						31/12/2016						31/12/2017						31/12/2018						31/12/2019						31/12/2020						31/12/2021											
	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102	A-3	A-31	A-32	A-311	A-321	C-102
ATECO 2007																																																						
Provincia																																																						
PESCARA	1	4	-	66	-	3	1	4	-	67	-	3	1	4	-	70	-	3	1	4	-	68	-	3	1	4	-	64	-	3	1	3	-	59	-	3	1	3	-	60	1	3	1	2	-	61	-	3						
FERRARA	1	11	18	387	1183	2	1	11	18	369	1211	2	1	11	18	357	1235	3	1	11	18	349	1317	3	1	9	18	308	1415	5	1	9	18	287	1453	4	1	9	18	238	1562	4	1	8	15	221	1600	4						
FORLÌ - CESENA	-	2	1	75	18	5	-	2	1	69	18	5	-	1	1	70	18	5	-	1	1	65	18	5	-	1	1	54	28	4	-	1	1	54	27	4	-	1	1	55	29	4	-	1	1	60	29	4						
RAVENNA	-	3	-	54	15	1	-	3	-	50	16	1	-	2	-	49	15	1	-	2	-	66	17	1	-	2	-	76	22	1	-	2	-	84	21		-	1	-	86	22	-	-	1	-	94	24	-						
RIMINI	3	2	1	203	15	4	2	2	1	195	14	6	2	2	1	194	14	6	2	2	1	192	15	7	2	2	1	185	16	5	2	2	1	179	16	5	2	2	1	171	17	5	2	1	1	170	16	7						
ANCONA	-	8	2	158	2	3	-	8	2	163	2	3	-	8	2	157	2	4	-	7	2	154	1	4	-	7	1	147	3	4	-	7	1	138	3	4	-	6	1	142	4	4	-	6	1	139	4	7						
MACERATA	-	1	5	129	6	-	-	1	5	128	6	2	-	1	5	129	6	2	-	1	4	127	6	2	-	1	4	124	6	1	-	1	2	122	6	1	-	1	2	119	6	1	-	1	2	119	6	1						
LUCCA	-	3	1	71	-	7	-	3	1	75	-	7	-	2	1	84	-	7	-	2	1	76	-	7	-	2	1	75	1	7	-	2	1	71	-	8	-	1	1	71	-	8	-	1	1	71	-	7						
MASSA CARRARA	-	3	1	22	-	3	-	3	1	27	-	3	-	3	1	24	-	3	-	1	1	27	-	4	-	1	1	25	-	5	-	1	1	21	-	5	-	1	-	21	-	5	-	1	-	20	-	4						
PISA	-	2	-	19	-	2	-	2	-	20	-	2	-	2	-	21	-	3	-	2	-	22	-	2	-	2	-	23	-	2	-	2	-	22	-	2	-	2	-	22	-	2	-	2	-	22	-	2						
ROVIGO	-	13	40	621	1265	27	-	12	38	624	1293	25	-	12	36	638	1309	23	-	12	35	669	1315	23	-	12	33	670	1305	23	-	10	33	667	1321	24	-	9	33	660	1322	22	-	7	28	641	1338	19						
VENEZIA	1	26	16	606	132	18	1	22	14	602	145	20	1	22	14	605	152	23	1	21	14	613	154	25	1	21	14	606	156	23	1	21	14	594	164	24	1	21	14	609	177	21	1	19	12	604	188	21						
Totale 12 Province	6	78	85	2411	2636	75	5	73	81	2389	2705	79	5	70	79	2398	2751	83	5	66	77	2428	2843	86	5	64	74	2357	2952	83	5	61	72	2298	3011	84	5	57	71	2254	3140	79	5	50	61	2222	3205	79						

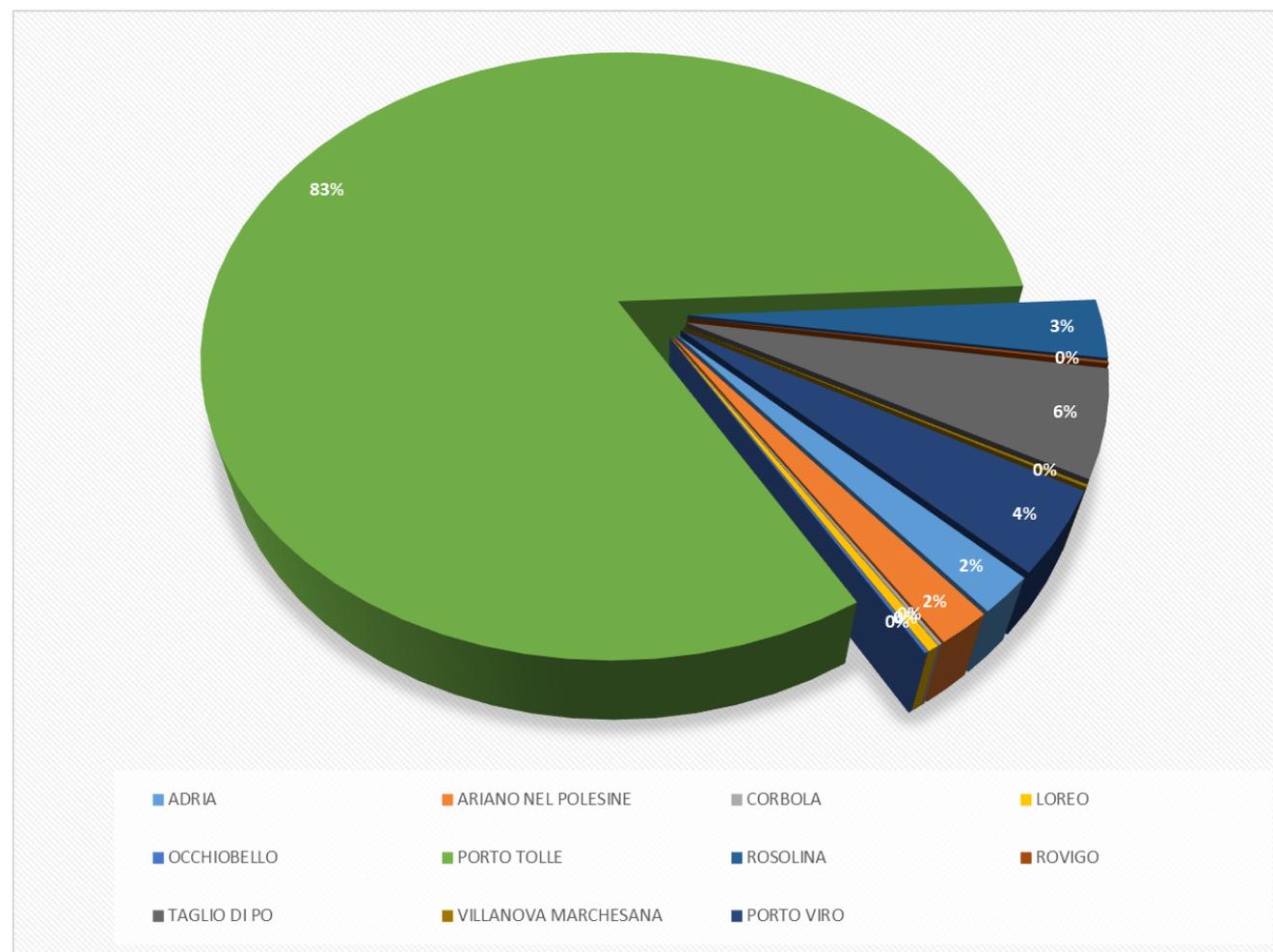
Imprese Attive in Italia per Provincia, Settore, Divisione, Classe e Sottocategoria di Attività Economica (Ateco 2007) e Tempo (Frequenza Trimestrale, Valori fine periodo).

La dimensione geografica adottata in questo dataset (le 110 province italiane) differisce da quella adottata in tutti gli altri dataset disponibili sullo stesso sito web (ciò comporta alcune difformità nei dati numerici, in relazione a molte regioni e province italiane).



Percentuale delle imprese femminili del settore pesca e acquacoltura, a livello comunale, sul totale delle imprese femminili del settore pesca e acquacoltura della Provincia di Rovigo (Fonte: CCIAA Venezia Rovigo Delta Lagunare su dati Infocamere, 2019)

Comuni	ADRIA	ARIANO NEL POLESINE	CORBOLA	LOREO	OCCHIOBE LLO	PORTO TOLLE	ROSOLINA	ROVIGO	TAGLIO DI PO	VILLANOVA MARCHESA NA	PORTO VIRO
A 03 Pesca e acquacoltura	1,92%	1,79%	0,13%	0,38%	0,13%	82,59%	3,07%	0,13%	5,51%	0,13%	4,23%



Percentuale delle imprese femminili del settore pesca e acquacoltura, rispetto al totale delle imprese del settore pesca e acquacoltura presenti sul territorio di alcuni comuni della Provincia di Rovigo (Fonte: CCIAA Venezia Rovigo Delta Lagunare su dati Infocamere, 2019)

Comuni	Adria	Ariano nel Polesine	Porto Tolle	Rosolina	Taglio di Po	Porto Viro
%	32%	48%	44%	13%	26%	23%
VA	15	14	645	24	43	33



Imprese (M/F) attive nei territori di partenariato di progetto, su base provinciale(*), aggiornamento settembre 2022 (Fonte: CCIAA di Ancona)

Regione	Provincia	Settore		A			C	Totale
		03	031	032	0311	0321	102	
ABRUZZO	PESCARA	1	2		58		2	63
EMILIA ROMAGNA	FERRARA	1	5	14	197	1.675	4	1.896
	FORLI'-CESENA			1	60	29	4	94
	RAVENNA		1		90	23		114
	RIMINI	2	1	1	168	16	6	194
MARCHE	ANCONA		5	1	135	4	6	151
	MACERATA		1	2	116	6	1	126
TOSCANA	LUCCA		1	1	75		8	85
	MASSA-CARRARA		1		19		4	24
	PISA		2		20		2	24
VENETO	ROVIGO	1	6	23	569	1.408	20	2.027
	VENEZIA	1	19	12	601	191	21	845
Totale		6	44	55	2.108	3.352	78	5.643

Imprese femminili attive nei territori di partenariato di progetto, su base provinciale(*), aggiornamento settembre 2022 (Fonte: CCIAA di Ancona)

Regione	Provincia	Settore		A		C	Totale
		031	032	0311	0321	102	
ABRUZZO	PESCARA			5			5
EMILIA ROMAGNA	FERRARA		2	10	260		272
	FORLI' - CESENA			2		1	3
	RAVENNA			4	2		6
	RIMINI			8	2		10
MARCHE	ANCONA			4			4
	MACERATA			9			9
TOSCANA	LUCCA			9		2	11
	MASSA CARRARA			2		1	3
VENETO	ROVIGO	3	3	202	549	3	760
	VENEZIA	1	1	14	8	8	32
Totale		4	6	269	821	15	1.115

(*) Le province mancanti hanno il dato nullo.

