

allo sviluppo sostenibile nei curricula di ogni ordine e grado viene evidenziato nel 2016 nel **“Protocollo d'intesa triennale MIUR-ASviS”**, rinnovato nel 2019 e nel 2023. Il Protocollo è volto a “favorire la diffusione della cultura della sostenibilità per l'attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030” e afferma che la scuola deve tendere a una “educazione volta a uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali”.

Tale prospettiva è stata recepita dapprima all'interno della **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile**, adottata dal CIPE (oggi CIPESS) nel 2017, e del **“Piano per l'Educazione alla Sostenibilità”** del medesimo anno (articolato in 20 azioni relative a quattro macroaree: didattica e formazione docenti; università e ricerca; informazione e comunicazione; edilizia scolastica). Successivamente, tale approccio è stato ribadito, nel 2018, dalle **“Indicazioni nazionali e nuovi scenari”** elaborate dal Comitato per l'attuazione delle Indicazioni Nazionali del MIUR (oggi MIM), mentre nel contesto delle iniziative avviate in base al citato Protocollo, nel 2019 è stato realizzato il portale **“Scuola2030”**. Il Portale, costruito da Indire su iniziativa del MIUR e in collaborazione con l'ASviS, rende disponibili a tutti i docenti italiani materiali di autoformazione, contenuti e risorse per portare in classe un'educazione ispirata ai valori e alla visione dell'Agenda 2030, compreso il corso e-learning realizzato dall'ASviS.

L'Agenda 2030 entra esplicitamente nei curricula scolastici nell'agosto del 2019 con l'approvazione della **legge n. 92 sulla “Introduzione dell'insegnamento scolastico dell'educazione civica”**, in cui la sostenibilità ambientale è uno dei tre nuclei fondanti. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, l'educazione ambientale, lo sviluppo eco-sostenibile, la protezione ambientale, il volontariato e la cittadinanza attiva sono tra le principali tematiche indicate nelle linee guida, attualmente in fase di revisione dopo il primo triennio sperimentale, una revisione che non potrà non tenere conto della modifica degli artt. 9 e 41 della Costituzione, che introducono i principi di giustizia intergenerazionale e di tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi. I temi dello sviluppo sostenibile sono progressivamente entrati nella scuola anche attraverso l'adeguamento dell'offerta bibliografica: infatti, oggi esiste un'ampia disponibilità di testi scolastici e contenuti digitali che propongono strumenti utili all'integrazione delle tematiche dell'Agenda 2030 all'interno dei percorsi didattici.

Nel 2020 l'Italia si è anche dotata di una **Strategia per l'Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG)**, approvata dal Comitato Interministeriale per la Cooperazione allo Sviluppo (CICS). La Strategia integra la legge n.92 e va oltre la scuola, gettando le basi per il Piano di Azione pluriennale approvato nel 2023. Il Piano, alla stesura del quale ha partecipato anche l'ASviS, indica le azioni da realizzare nell'ambito dell'educazione formale e non-formale, così come nell'informazione e nelle campagne di sensibilizzazione. Da segnalare, invece, che nel giugno 2021 è stato varato il **“Piano Ri-Generazione Scuola”**, fortemente incentrato sull'Agenda 2030, cui però non è stata finora data attuazione a seguito del cambio di governo.

Nel contesto dell'alta formazione, ha rappresentato una tappa importante la **decisione assunta nel 2016 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane** di costituire la **Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS)**, con lo scopo di “diffondere la cultura e le buone pratiche di sostenibilità, sia all'interno che all'esterno degli Atenei, [...] così da contribuire al raggiungimento degli SDGs”. In particolare, il Gruppo di lavoro della RUS sull'educazione allo sviluppo sostenibile, al quale l'ASviS contribuisce direttamente, rappresenta la prima esperienza di coordinamento e condivisione della didattica tra atenei italiani (ad oggi 85) impegnati sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale.

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE

I progressi registrati negli ultimi sette anni verso il conseguimento del Goal 5 sono stati limitati e incompatibili con gli obiettivi da raggiungere entro il 2030, soprattutto tenuto conto della battuta d'arresto dovuta alla pandemia, che ha acuito tutte le disuguaglianze, comprese quelle di genere, come

evidenziato anche dal World Economic Forum⁵⁶. L'Italia, infatti, non solo si colloca al 79esimo posto nella graduatoria di 146 Paesi, ma registra un arretramento di 16 posizioni rispetto al 2022, il che fa sì che, al ritmo di progresso attuale, si prevede che l'UE raggiungerà la parità di genere in 67 anni, mentre per l'Italia i tempi saranno ancora più lunghi.

Anche l'indicatore sull'uguaglianza di genere dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), costruito in base alle diverse dimensioni attraverso cui viene misurata la parità (l'occupazione, la gestione del tempo, le risorse economiche, la conoscenza, la salute, il potere), **colloca l'Italia al 14° posto rispetto ai 27 Paesi membri dell'UE**. Inoltre, l'EIGE sottolinea il ruolo della pandemia nell'esacerbare problematiche che, nel nostro Paese, caratterizzano da tempo il rapporto delle donne con il lavoro, l'inadeguatezza del sistema dei servizi socioassistenziali e il permanere di stereotipi di genere che ancora incidono sulla divisione dei carichi di cura all'interno della famiglia. Anche secondo due nuovi indici composti presentati a luglio 2023 da UNDP e UN Women, l'Italia si posiziona tra i Paesi con una performance medio-alta ma lontana dai "migliori della classe", con spazi di miglioramento per quanto riguarda sia il potere e la libertà di scelta delle donne in cinque dimensioni (istruzione, salute, inclusione, processo decisionale e violenza di genere) che la disparità di genere nelle dimensioni chiave dello sviluppo umano, tra cui salute, istruzione, inclusione e processi decisionali⁵⁷.

Dall'adozione dell'Agenda 2030 nel 2015 a oggi l'Italia ha registrato passi in avanti in questo campo, come evidenziato dall'indicatore composto elaborato dall'ASviS. In particolare, gli ultimi anni hanno mostrato una crescita di attenzione riguardo la presenza delle donne in alcuni ambiti lavorativi e in ruoli apicali, inclusi i consigli di amministrazione, l'accesso alla formazione nelle discipline STEM, la rimozione di ostacoli e difficoltà nell'accesso al credito, e l'aumento della speranza di vita. Questi segnali positivi non possono però far ignorare alcune gravi lacune del nostro Paese. Vi sono **carenze nel welfare** per quanto riguarda l'offerta di servizi; la **difficile situazione lavorativa** e quindi anche reddituale delle donne e il **limitato supporto nei carichi di cura** ne compromettono il benessere complessivo nonché il diritto alla indipendenza e alla maternità, testimoniato dal costante calo del tasso di natalità. Perdurano inoltre i **fenomeni di violenza di genere in ambito familiare, lavorativo, sanitario ed economico**.

Come evidenziato nei precedenti Rapporti ASviS, dal 2015 in poi sono stati adottati diversi provvedimenti che hanno avuto un impatto rilevante: la legge 15 febbraio 2016 ha introdotto, tra i principi fondamentali in base ai quali le Regioni a statuto ordinario sono tenute a disciplinare con legge il sistema elet-

torale regionale, l'adozione di specifiche misure per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive; la dichiarazione da parte della Corte Costituzionale d'illegittimità costituzionale della norma implicita che obbliga l'imposizione del solo cognome paterno; la Legge n. 71/2017 relativa alla prevenzione e al contrasto del fenomeno del cyberbullismo; la Legge n. 165/2017 per l'alternanza di genere nelle candidature nella parte proporzionale, e la garanzia di avere almeno il 40% di capilista e candidate donne nei collegi uninominali; la Legge n. 3/2018, che garantisce una medicina orientata al genere in tutte le sue applicazioni; la Legge di bilancio 2018, che ha esteso il congedo obbligatorio di paternità a quattro giorni, retribuiti al 100%, più un giorno facoltativo in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria della madre (misura poi estesa a dieci giorni - 20 in caso di parto plurimo - a partire dal 2022).

La medesima legge ha anche introdotto una norma a tutela delle donne che denunciano di aver subito molestie sessuali sui luoghi di lavoro, mentre la Legge n. 69/2019, il c.d. "Codice Rosso", ha inteso tutelare maggiormente le vittime di violenza domestica e di genere, prevedendo modifiche al Codice penale e al Codice di procedura penale. Il tema della violenza sulle donne è stato oggetto anche della Legge n.4/2021 che ratifica la Convenzione OIL n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, mentre la Legge n. 53/2022 sulle statistiche in tema di violenza di genere rappresenta un risultato importante sulla strada della raccolta di informazioni sul fenomeno, per il monitoraggio degli episodi di violenza e per la prevenzione e contrasto.

Sul fronte sociale, vanno ricordate: la Legge di Bilancio 2020 che istituisce il "**Fondo assegno universale e servizi alla famiglia**", indirizzato al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli, e che riconosce misure agevolative per l'accesso al credito da parte delle imprese femminili in agricoltura; la Legge di Bilancio 2021, che prevede l'istituzione del "Comitato Impresa Donna" presso il Ministero dello Sviluppo Economico; la Legge n. 162/2021 che introduce il Fondo per la parità salariale e la certificazione di genere; la Legge di bilancio 2022 che incrementa la quota del Fondo di Solidarietà Comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido e nei servizi educativi per l'infanzia, e fissa un livello minimo garantito (33% su base locale entro il 2027).

LA STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE 2020-2025 DELLA COMMISSIONE EUROPEA

Come per le tematiche ambientali e sociali, il quadro normativo europeo offre al legislatore e alla società civile nazionale una base solida e degli obiettivi da declinare e raffinare in base al contesto specifico di applicazione. In particolare, nella Strategia europea, adottata a marzo 2020, l'accento è stato posto su tre azioni chiave: stop alla violenza sulle donne; pari possibilità per il raggiungimento di una posizione di vertice nel mondo del lavoro e nella politica; adozione della prospettiva di genere in tutte le politiche.

Nel contrasto alla violenza sulle donne, la Commissione ha proposto già dal 2016 l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul, ratificata dopo un lungo negoziato a giugno 2023. La ratifica apre la via all'istituzione di un quadro giuridico al fine di proteggere le donne contro ogni forma di violenza, inclusa quella domestica.

In merito alle differenze salariali e al mondo del lavoro in generale, la Commissione ha lanciato una consultazione pubblica sulla trasparenza salariale e ha approvato a marzo 2021 una proposta di Direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e specifici meccanismi operativi.

Per consentire alle donne di prosperare nel mercato del lavoro, l'UE si è impegnata per raddoppiare gli sforzi per la piena applicazione delle norme sulla conciliazione tra vita privata e professionale, in modo da rendere l'impegno di lavoro una reale scelta di vita. Sulla questione legata alle posizioni di vertice occupate dalle donne la Commissione ha dato forza alla proposta del 2012 per l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società, e promuoverà la partecipazione delle donne alla politica, anche in vista delle elezioni del prossimo Parlamento europeo, previste per giugno 2024.

Infine, l'UE si è impegnata a includere una prospettiva di genere in tutte le politiche europee, nominando, per la prima volta, una commissaria per l'Uguaglianza, con portafoglio autonomo, e creando una task force composta da rappresentanti di tutti i suoi servizi, che deve garantire l'attuazione, a livello sia operativo che tecnico, dell'integrazione della dimensione paritaria, compresa la parità di genere, nelle diverse politiche.

Oltre a questi interventi vanno ricordate la Legge "Golfo-Mosca" (n. 120/2011) sulla presenza minima di genere negli organi di gestione delle società quotate e di quelle a partecipazione pubblica, e la Legge n. 160/2019 che ne estende periodo di vigenza e ambito di applicazione. Pur avendo un campo di applicazione limitato (le società quotate) e un tempo di vigenza contingentato (sei mandati), tale impianto normativo si è dimostrato non solo efficace nel riequilibrio di genere dei Consigli di amministrazione, ma anche nell'innalzamento delle competenze espresse da tali consessi e dei risultati di performance ottenuti.

Va poi registrata una tendenza a **moltiplicare gli strumenti diretti di finanziamento delle politiche di genere**, mediante la creazione di nuovi Fondi gestiti da diverse amministrazioni. Tra questi vanno ricordati quelli riferiti al triennio 2021-2023: il Fondo a sostegno dell'impresa femminile, per promuovere e sostenere l'avvio e il rafforza-

mento dell'imprenditoria femminile; il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere; il Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere; il Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere; il Fondo per promuovere il professionismo negli sport femminili ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa; il Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi. Questa frammentazione degli sforzi va a discapito dell'obiettivo della promozione organica della parità tra uomini e donne, e non può sostenere la natalità, in drammatico crollo da molti anni.

Molto rilevante per le politiche volte al superamento delle disuguaglianze di genere è il PNRR varato nel 2021, che ha riconosciuto la centralità della questione e ha previsto sia norme specifiche sia investimenti. Il Piano, infatti, individua la parità di genere, insieme con la riduzione delle disugua-

glianze intergenerazionali e territoriali, come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano, che deve essere anche valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*. In tale quadro, il Piano prevede una decisa azione di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile, tra cui l'introduzione della certificazione sulla parità di genere (Legge n. 162/2021). Tale certificazione, attraverso meccanismi premiali, introduce **significative modifiche nel funzionamento del sistema delle imprese sul tema della parità di genere**, mentre il nuovo Codice di contratti obbliga le stazioni appaltanti a riconoscere l'ottenimento della certificazione nella fase di valutazione nei bandi pubblici.

Sul piano degli investimenti è prevista l'attuazione di diversi interventi abilitanti, a partire dall'**aumento dei posti disponibili negli asili nido**, e di adeguate politiche per garantire la condivisione delle responsabilità di cura per un effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata tra uomini e donne. Al contempo, proprio per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, **il PNRR ha previsto l'adozione di una Strategia nazionale finalizzata ad aumentare di cinque punti, entro il 2026, la posizione nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE**. La "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026", adottata ad agosto 2021, ha definito gli indirizzi e le misure volte a delineare l'azione del Governo nei prossimi cinque anni sulle questioni di parità (si veda pag. 109). Per assicurare l'attuazione del Piano sono stati istituiti una Cabina di regia interistituzionale (presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri con funzioni di raccordo tra le diverse Amministrazioni coinvolte) e un Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere (presso il Dipartimento per le pari opportunità) con funzioni di monitoraggio.

GOAL 6 - ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

GOAL 14 - VITA SOTT'ACQUA

GOAL 15 - VITA SULLA TERRA

Dal 2015 a oggi per i Goal 6, 14, 15 si riscontra una sostanziale **mancanza di progressi, mentre su diversi aspetti si notano andamenti negativi**, quindi in direzione opposta a quella desiderata. Ciò è riscontrabile non solo sulla base dei dati sta-

tistici disponibili, in merito ai quali sussistono ampi vuoti conoscitivi, ma anche delle politiche avviate negli ultimi anni, adottate in maniera frammentaria e non coordinata, scollegate dai quadri strategici adottati e pertanto strutturalmente inadeguate a offrire garanzie di raggiungimento degli Obiettivi al 2030. Peraltro, diversi Target relativi alla biodiversità avevano già una scadenza al 2020, in coerenza con il quadro degli *Aichi Biodiversity Target* decisi alla COP10 della Convenzione per la Diversità Biologica (CBD) tenutasi nel 2010. Inoltre, **diverse normative europee (sull'inquinamento dell'aria, dell'acqua, sulle aree protette) non sono state rispettate**. Analogamente, la Strategia nazionale per la biodiversità al 2020 è rimasta sostanzialmente inattuata, così come anche buona parte della Strategia relativa agli ecosistemi marini.

I dati disponibili mostrano che, per ciò che concerne le acque superficiali, **il 78% dei fiumi e il 69% dei laghi è in buon stato chimico⁵⁸**, mentre **lo stato ecologico delle acque superficiali interne (fiumi e laghi) è "buono" o "superiore" solo per il 43% dei corpi idrici** (il 10% dei corpi idrici è ancora in stato sconosciuto). **Per le acque sotterranee, invece, il 70% è in buono stato chimico e il 79% è in buono stato quantitativo** (in quest'area le zone non monitorate sono rispettivamente pari al 15% e al 25%).

Le inefficienze dei sistemi idrici integrati incidono sulla salute degli ecosistemi acquatici: nel nostro Paese, le perdite di rete risultano pari al 42%, in deciso peggioramento dal 2008 (-10 punti percentuali), l'89% dei residenti ha un allaccio al sistema fognario, con il 94,4% dei carichi inquinanti prodotti trattato in impianti di tipo secondario o avanzato. Il 29% circa dei cittadini non si fida di bere l'acqua dal rubinetto e circa un terzo dell'acqua prelevata deve essere sottoposta a trattamento di potabilizzazione⁵⁹. Peraltro, i cambiamenti climatici creano condizioni di siccità e stress per le risorse idriche, determinando anche rischi crescenti di alluvioni ed effetti negativi sul dissesto idrogeologico.

Le superfici terrestri protette, inclusa la rete "Natura 2000", costituiscono il 21,7% del territorio nazionale, mentre le superfici marine protette sono l'11,2%. L'incremento previsto al 2030 dalla nuova Strategia europea per la biodiversità e dalla COP15 della CBD deve portare, entro quella data, a un'estensione della protezione fino al 30%, sia per le aree terrestri che per quelle marine.