





RAPPORTO A CURA DI



Celestina Valeria De Tommaso

(Università degli Studi di Milano e Percorsi di Secondo Welfare)



Alice Sofia Fanelli

(Percorsi di Secondo Welfare)



Franca Maino

(Università degli Studi di Milano e Percorsi di Secondo Welfare)



Simona Vinci

(Percorsi di Secondo Welfare)



Cristina Garavoglia

(Fondazione Cassa di Risparmio di Biella

OsservaBiella - Osservatorio territoriale del Biellese)



Sara Diritti

(Fondazione Cassa di Risparmio di Biella

OsservaBiella - Osservatorio territoriale del Biellese)

**Come citare: OsservaBiella – Osservatorio territoriale del Biellese (2026),
VI Rapporto annuale 2026, Fondazione Cassa di Risparmio di Biella.**



INDICE

Prefazione	5		
Introduzione al Rapporto 2026	6		
Dati socio-demografici	12		
GOAL 1-2-10			
Sconfiggere la povertà e la fame, ridurre le disuguaglianze	23		
GOAL 3			
Salute e benessere	34		
GOAL 4			
Istruzione di qualità	46		
GOAL 5			
Parità di genere	58		
		GOAL 6-7-12-13-14-15	
		Acqua ed energia pulite, consumo e produzione responsabili, lotta contro il cambiamento climatico e promozione della vita sott'acqua e sulla terra	69
		GOAL 8	
		Lavoro dignitoso e crescita economica	80
		GOAL 9	
		Imprese, innovazione e infrastrutture	93
		GOAL 11	
		Città e comunità sostenibili	104
		GOAL 16	
		Pace, giustizia e istituzioni solide	114



PARITÀ DI GENERE

GOAL 5

Il Goal 5 intende:

- Porre fine a ogni forma di discriminazione e violenza nei confronti di donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e in quella privata;
- Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare;
- Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica;
- Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment e la consapevolezza delle donne.

Il capitolo descrive la condizione delle donne biellesi in diversi ambiti, dall'istruzione all'occupazione, dalla presenza nei contesti pubblici alla violenza di genere.

LA PARITÀ DI GENERE NELLA PROVINCIA DI BIELLA

1. LA VIOLENZA DI GENERE: UNA DOMANDA DI AIUTO IN COSTANTE CRESCITA

I dati raccolti dal Coordinamento Centro Antiviolenza della **Provincia di Biella** descrivono un fenomeno strutturale e in espansione. Nel 2024 le donne accolte o in carico ai diversi servizi del territorio (ospedale, centri antiviolenza, servizi sociali, consultori, case rifugio) sono state 279, contro 172 nel 2016: un incremento del 62% in otto anni. Il numero di donne effettivamente coinvolte, depurato dalle sovrapposizioni tra servizi, è passato da 121 a 210 nello stesso periodo (+73,6%), con un andamento non lineare ma con un trend di fondo in crescita, segnato da un calo nel 2022 (130 donne) seguito da una nuova risalita nel 2023 e 2024.

Il servizio che ha registrato l'incremento più marcato è quello di accoglienza del Centro Antiviolenza (CAV), passato da **37 donne accolte nel 2016 a 103 nel 2024** (+178%), segno sia di un possibile aumento del fenomeno sia di una maggiore propensione delle donne a rivolgersi a servizi specializzati, complice il rafforzamento della rete territoriale di ascolto e protezione negli ultimi anni. Anche le

Case Rifugio mostrano una crescita significativa (da 16 a 35 donne accolte), mentre i consultori storici (**Biella** e Cossato) registrano una leggera contrazione, probabilmente a favore di altri canali di accesso.

Sul piano della **tipologia di violenza subita**, i dati confermano la natura multiforme del fenomeno: nel 2024 l'84,8% delle donne seguite ha dichiarato di aver subito **violenza psicologica** (178 su 210) e il 75,7% **violenza fisica** (159 su 210), mentre la **violenza sessuale**, pur in crescita (37 casi nel 2024 contro 17 nel 2016), resta la forma meno frequentemente dichiarata, anche per la maggiore reticenza che la caratterizza. La violenza economica, rilevata solo dal 2021, riguarda 83 casi su 210 nel 2024 (39,5%), confermando come le diverse forme di violenza tendano a sovrapporsi e a rafforzarsi reciprocamente.

Quanto alla scelta di sporgere denuncia, nel 2024 il 53,3% delle donne in carico ai servizi lo ha fatto (112 su 210), una quota in crescita rispetto al 45,5% del 2016, ma ancora largamente minoritaria se si considera che oltre 4 donne su 10 non denunciano la violenza subita: un dato che riflette, come segnalato anche dalle fonti Istat,

la persistenza di **ostacoli psicologici, sociali e relazionali alla denuncia**, fenomeno comune a tutto il territorio **nazionale**.

I dati ufficiali Istat sulle denunce sporte alle forze di polizia confermano la cautela necessaria nella lettura di questi numeri: a **Biella** le violenze sessuali denunciate sono state 17 nel 2023, in calo rispetto alle 21 del 2018, con un'incidenza sul totale **regionale** che si è ridotta dal 5,5% al 3,7%. Più in generale, il numero di vittime di delitti violenti denunciati nel 2024 segnala a **Biella** 37 casi di percosse e 12 di violenza sessuale, a fronte di un dato **regionale** di 516 e 402 rispettivamente: numeri che, per la loro scala contenuta, vanno letti come indicativi più che come misura esaustiva del fenomeno, che - come esplicitamente segnalato dalla fonte Istat - risulta sistematicamente sottostimato dalle sole denunce.

2. LAVORO FEMMINILE: BIELLA SOPRA LA MEDIA REGIONALE E NAZIONALE

Sul fronte del mercato del lavoro, il quadro biellese si distingue in positivo rispetto sia al **Piemonte** sia all'**Italia**. Il tasso di **occupazione femminile** (15-64 anni) **ha raggiunto il 67,1% nel 2025, contro il 63% del Piemonte e il 53,8% dell'Italia**: un divario di oltre 13 punti percentuali rispetto alla media **nazionale**, che colloca il Biellese in una posizione di relativo vantaggio nell'inserimento lavorativo femminile. Anche se la crescita assoluta tra il 2018 e il 2025 è stata più contenuta a **Biella** (+3 punti) che in **Piemonte** (+4,1) e in **Italia** (+4,3), questo è in parte spiegabile con il punto di partenza già elevato del territorio biellese (64,1% nel 2018, ben sopra le altre due medie).

Coerentemente, **il tasso di inattività femminile a Biella è il più basso tra i tre livelli territoriali considerati**: 30,5% nel 2025, contro 32,4% in **Piemonte** e 42,2% in **Italia**. Il divario con il dato **nazionale**, in particolare, è molto ampio (quasi 12 punti percentuali) e segnala una partecipazione delle donne biellesi al mercato del lavoro sensibilmente superiore alla media del Paese.

Il **gap occupazionale di genere** - la differenza in punti percentuali tra tasso di occupazione maschile e femminile - mostra a **Biella** i **valori più contenuti**: 6,8 punti nel 2025, contro 11,8 in **Piemonte** e 17,4 in **Italia**. Il divario si è inoltre ridotto più rapidamente a **Biella** (-20,9% dal 2018 al 2025) che nelle altre due aree (-15,7% in **Piemonte**, -3,9% in **Italia**), segno di una progressiva convergenza tra occupazione maschile e femminile sul territorio. Lo stesso vale per il divario di genere nel tasso di inattività, che a **Biella** scende a -7,5 punti nel 2025 (contro -11,7 in **Piemonte** e -17,8 in **Italia**), confermando un mercato del lavoro locale strutturalmente più equilibrato sotto il profilo di genere rispetto al contesto **regionale** e **nazionale**.

Va segnalato che questi indicatori, per quanto favorevoli, **non misurano la qualità né la stabilità dell'occupazione femminile**. Un buon posizionamento nei tassi di occupazione e nei divari di genere non esclude, di per sé, la persistenza di altre forme di disuguaglianza, come quelle retributive o di carriera, esaminate nel paragrafo successivo.

3. RETRIBUZIONI, IMPRENDITORIALITÀ E RAPPRESENTANZA: LUCI E OMBRE

Sul piano retributivo, il **differenziale di genere** resta significativo anche a **Biella**, sebbene **leggermente inferiore alla media piemontese**. Nel 2023 la retribuzione lorda oraria mediana delle donne biellesi è stata di 14,14 euro, contro 16,08 euro per gli uomini: un gap del 12,1%, inferiore a quello rilevato in **Piemonte** (13,1%) ma superiore a quello **nazionale** (10,6%). Il divario retributivo, dunque, pur restando un'area di criticità strutturale comune a tutti i territori italiani, segue a **Biella** un andamento intermedio tra il dato **regionale** e quello **nazionale**, senza segnali di una convergenza netta negli anni osservati (2017-2023).

Sul fronte dell'**imprenditorialità femminile**, la **Provincia di Biella** mostra una quota di **imprese femminili registrate sul totale delle imprese pari al 21,4% nel 2025**, in lieve crescita rispetto al 20,6% del 2020. Il dato in valore assoluto segnala però una contrazione del tessuto imprenditoriale femminile locale, sceso **da 3.565 imprese nel 2020 a 3.415 nel 2025 (-4,2%)**, coerente con il più ampio calo

demografico e imprenditoriale del territorio biellese descritto anche nel capitolo socio-demografico. I settori più rappresentati restano il commercio all'ingrosso e al dettaglio (740 imprese nel 2025, il 4,7% del totale) e le attività immobiliari (425 imprese), mentre i settori in maggiore espansione relativa sono le attività artistiche e di intrattenimento e le attività di fornitura di servizi elettrici, gas, acqua.

Infine, sul piano della rappresentanza politico-istituzionale, la **quota di donne elette in pubblici uffici** (cariche amministrative comunali) registra a **Biella** un valore del 37,5% nel 2024, superiore sia alla media piemontese (34,0%) sia a quella **nazionale** (35,1%). La crescita nel periodo 2019-2024 è stata inoltre più marcata a **Biella** (+16,1%) che in **Piemonte** (+6,9%) e in **Italia** (+6,0%), sebbene con un andamento non lineare, segnato da un picco anomalo nel 2021 (37,1%) e da una nuova accelerazione solo nel 2024. Anche su questo fronte, dunque, il territorio biellese mostra un **posizionamento relativamente favorevole rispetto al quadro regionale e nazionale**.

4. UNA LETTURA D'INSIEME: EQUILIBRI RAGGIUNTI E FRAGILITÀ PERSISTENTI

Il quadro che emerge dagli indicatori del Goal 5 per la **Provincia di Biella** è meno univoco di quanto osservato per le dinamiche demografiche, e presenta luci e ombre che vanno lette in modo integrato. Sul piano del mercato del lavoro e della rappresentanza istituzionale, il territorio biellese si colloca in una posizione di relativo vantaggio rispetto sia al **Piemonte** sia all'**Italia**: tassi di occupazione femminile più alti, divari di genere più contenuti, quota di donne elette superiore alla media. Si tratta di indicatori che segnalano **un mercato del lavoro locale storicamente più inclusivo per le donne**, probabilmente anche per effetto della **struttura produttiva del territorio**, tradizionalmente legata a settori (manifatturiero, tessile, servizi) con una solida componente occupazionale femminile.

Permangono tuttavia criticità non meno rilevanti. **Il divario retributivo di genere**, pur inferiore alla media **regionale**, **resta superiore a quello nazionale** e non mostra segnali di una riduzione strutturale. Il tessuto imprenditoriale femminile, seppur in crescita

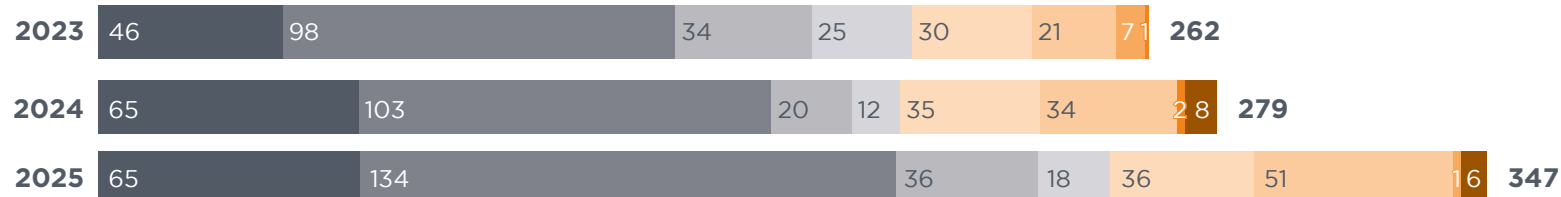
in termini di quota relativa, si è contratto in valore assoluto, in linea con la più ampia fragilità demografica ed economica del territorio. E, soprattutto, il **fenomeno della violenza di genere mostra una domanda di aiuto in costante e robusta crescita**, con un incremento del numero di donne seguite dai servizi del 73,6% in otto anni: un dato che, più che essere letto come un aumento netto della violenza, segnala probabilmente anche una maggiore capacità della rete locale di intercettare e accompagnare le vittime, ma che resta comunque un indicatore di allarme sociale che richiede attenzione costante.

Nel complesso, la **Provincia di Biella** si presenta come un territorio in cui gli indicatori di partecipazione economica e politica delle donne risultano relativamente avanzati nel confronto con **Piemonte** e **Italia**, ma in cui le dimensioni più legate alla sicurezza personale e alla parità economica strutturale (violenza di genere, gap retributivo, tenuta del tessuto imprenditoriale femminile) richiedono ancora interventi mirati. Una lettura integrata di questi dati, nel confronto sistematico con i livelli di governo **regionale** e **nazionale**, è essenziale per orientare le politiche locali di promozione della parità di genere e di contrasto alla violenza, in coerenza con gli obiettivi del Goal 5 dell'Agenda 2030.



NUMERO DI DONNE ACCOLTE O IN CARICO AI DIVERSI SERVIZI, PROVINCIA DI BIELLA (2023-2025)

■ Ospedale ■ CAV accoglienza ■ IRIS ■ CISSABO ■ Casa Rifugio ■ Consultorio Biella/Centroantiviolenza
■ Consultorio Biella ■ Consultorio Cossato ■ PaViol Associazione



Fonte: Coordinamento Centro Antiviolenza.
Una stessa donna può essersi rivolta a più servizi.

NUMERO DI DONNE SEGUITE DA UN UNICO SERVIZIO, PROVINCIA DI BIELLA (2023-2025)

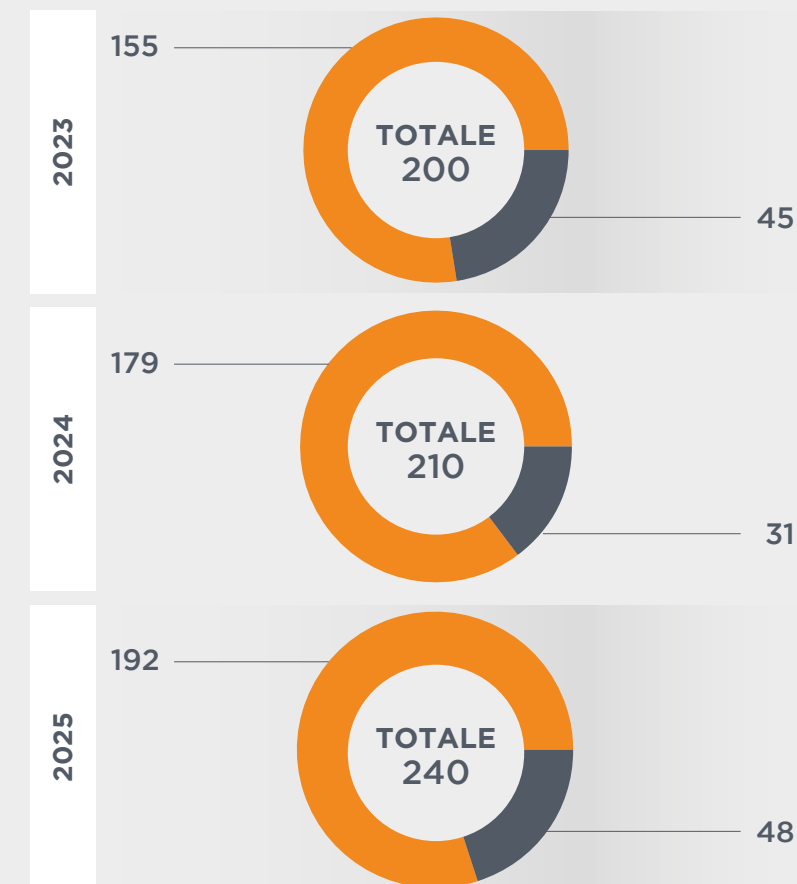
■ Ospedale ■ Punto Ascolto/CAV accoglienza ■ Consultorio Biella/Centroantiviolenza ■ Servizi sociali territoriali (CISSABO, IRIS, Comune di Biella)
■ Consultorio Biella ■ Casa Rifugio ■ PaViol Associazione ■ Consultorio Cossato



Fonte: Coordinamento Centro Antiviolenza.

NUMERO DI DONNE CHE SI SONO RIVOLTE A UNO O PIÙ SERVIZI, PROVINCIA DI BIELLA (2023-2025)

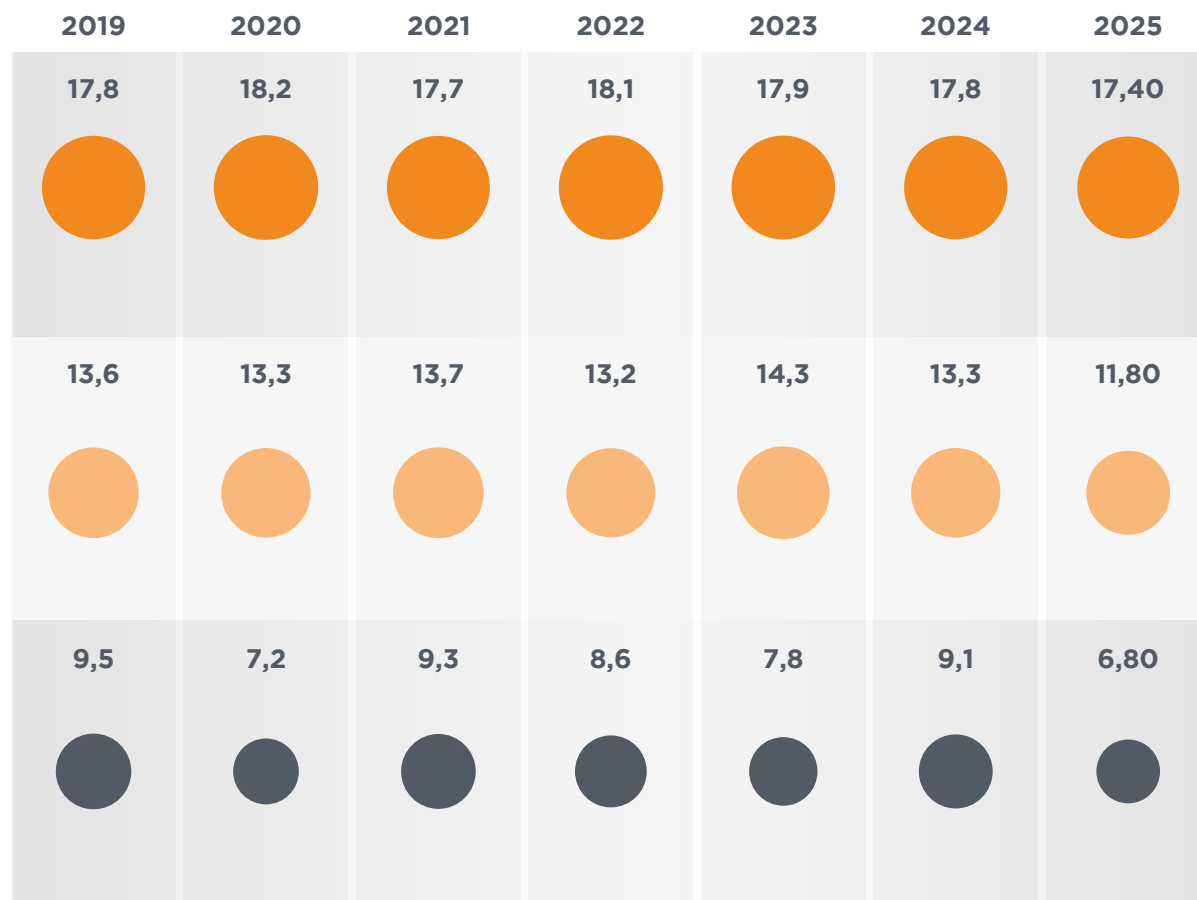
■ Donne che si sono rivolte a più servizi
■ Donne che si sono rivolte a un solo servizio



Fonte: Coordinamento Centro Antiviolenza.

DIVARIO DI GENERE NEL TASSO DI OCCUPAZIONE, 15-64 ANNI (2019-2025)

Italia Piemonte Provincia di Biella

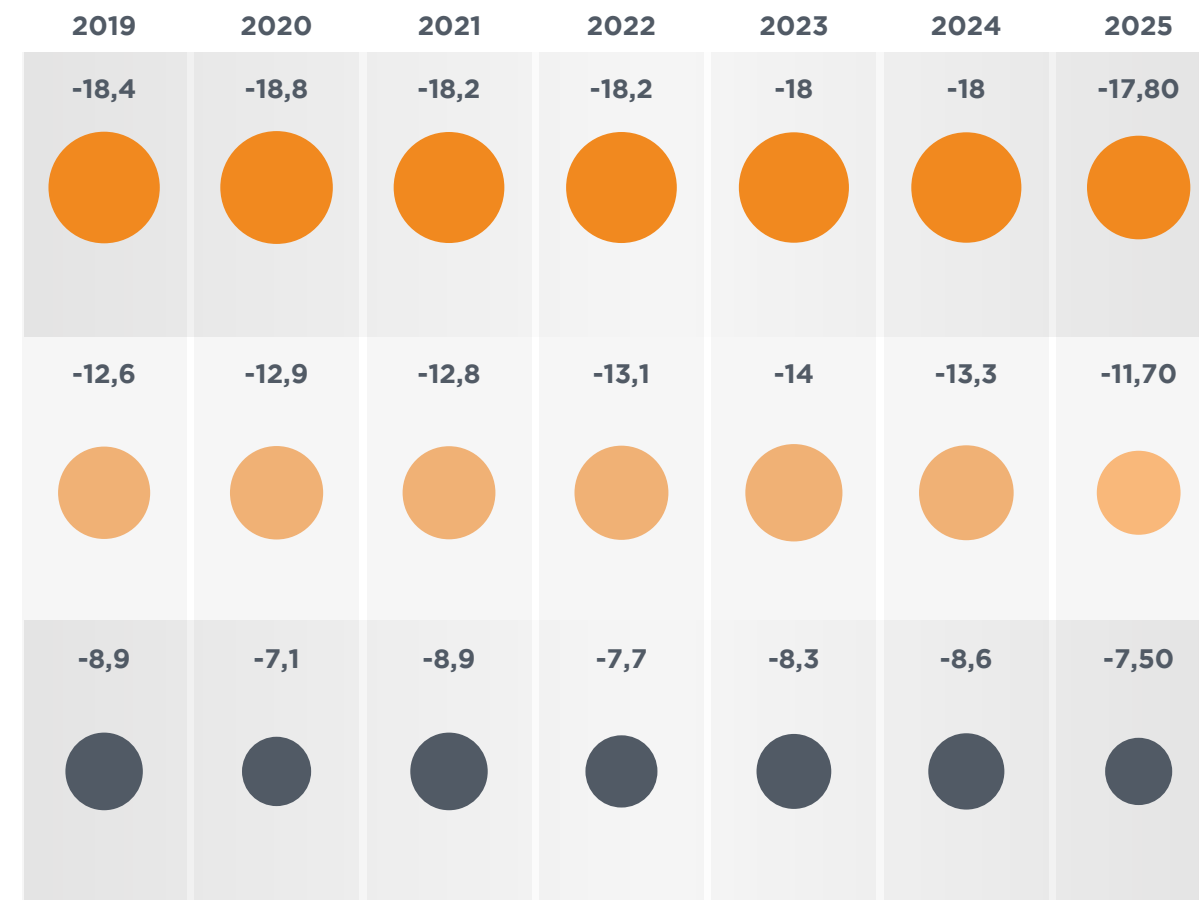


Fonte: elaborazione su dati Istat.

Differenza in punti percentuali tra tasso maschile e femminile. Si segnala che i dati relativi al 2022 sono stati aggiornati a seguito di alcune modifiche apportate da Istat.

DIVARIO DI GENERE NEL TASSO DI INATTIVITÀ, 15-64 ANNI (2019-2025)

Italia Piemonte Provincia di Biella



Fonte: elaborazione su dati Istat.

Differenza in punti percentuali tra tasso maschile e femminile.

IMPRENDITORIA

% DI IMPRESE FEMMINILI SUL TOTALE DELLE IMPRESE REGISTRATE NELLA PROVINCIA DI BIELLA, PER SETTORE ECONOMICO (2025)

Settore	2025			
	Registrate (% sul totale delle imprese registrate)	v.a.	Cessazioni (% sulle imprese femminili cessate)	v.a.
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,72%	272	8,53%	18
Attività manifatturiere	1,85%	293	6,64%	14
Fornitura di servizi elettrici, gas, acqua, etc.	0,04%	7	0,95%	2
Costruzioni	0,39%	62	2,37%	5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	4,67%	740	27,49%	58
Trasporto e magazzinaggio	0,09%	15	0,47%	1
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2,30%	364	9,00%	19
Servizi di informazione e comunicazione	0,31%	49	2,37%	5
Attività finanziarie e assicurative	0,78%	124	4,27%	9
Attività immobiliari	2,68%	425	7,11%	15
Attività professionali, scientifiche e tecniche	0,75%	119	5,21%	11
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1,06%	168	3,32%	7
Istruzione	0,14%	22	1,42%	3
Sanità e assistenza sociale	0,25%	39	0,47%	1
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,33%	53	0,95%	2
Altre attività di servizi	3,21%	508	14,69%	31
Imprese non classificate	0,98%	155	4,74%	10
TOTALE	21,37%	3.415	100%	211

Fonte: elaborazione su dati Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte e su dati Infocamere.

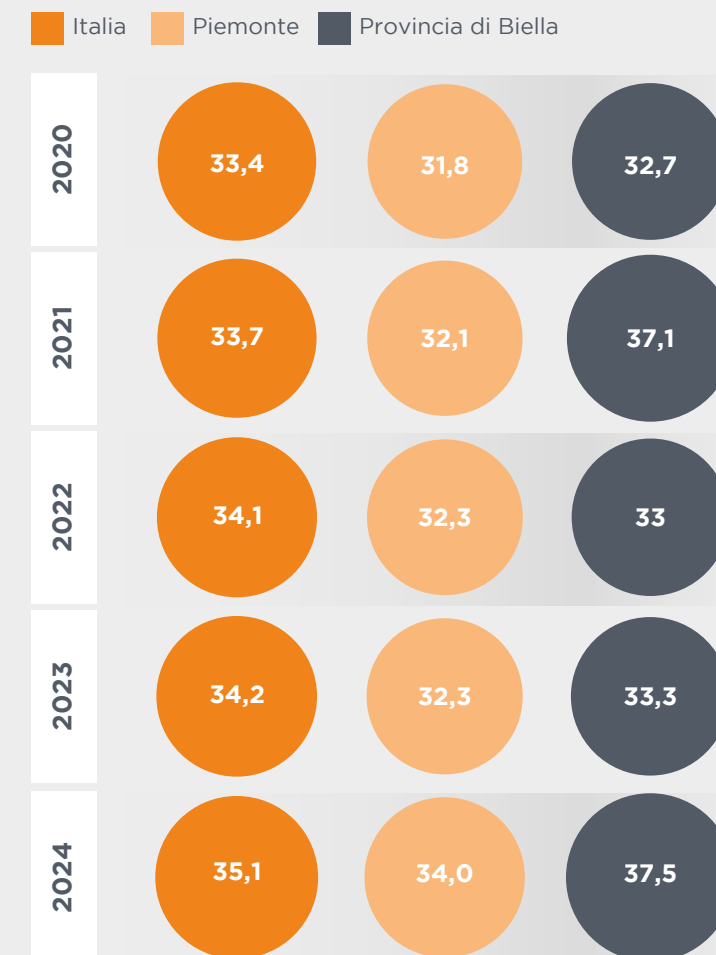
RETRIBUZIONE LORDA ORARIA (€) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI SU DATI NAZIONALI, REGIONALI E PROVINCIALI (2018-2023)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Italia	Uomini	11,61	11,75	12,04	12,04	12,15	15,76
	Donne	10,84	10,96	11,27	11,23	11,25	14,09
	TOTALE	11,27	11,40	11,70	11,69	11,75	15,08
Piemonte	Uomini	12,34	12,56	12,79	12,71	12,80	16,29
	Donne	11,18	11,29	11,65	11,52	11,55	14,16
	TOTALE	11,77	11,95	12,25	12,15	12,21	15,37
Biella	Uomini	11,94	12,06	12,31	12,37	12,49	16,08
	Donne	11,03	11,10	11,56	11,49	11,61	14,14
	TOTALE	11,47	11,53	11,93	11,89	12,03	15,14

Fonte: elaborazione su dati Istat.

Il dato esprime il valore mediano della distribuzione della retribuzione oraria della singola posizione lavorativa dipendente delle imprese ottenuta come rapporto fra la retribuzione lorda imponibile a fini contributivi a carico del datore di lavoro e le ore retribuite stimate sempre a carico del datore di lavoro.

PERCENTUALE DI DONNE ELETTES IN PUBBLICI UFFICI (2020-2024)



Fonte: elaborazione su dati Ires Piemonte - Sisreg.

Il dato si riferisce alla percentuale di donne elette a cariche amministrative comunali.



RIEPILOGO INDICATORI GOAL 5

PARITÀ DI GENERE

Il sommario riporta tutti gli indicatori disponibili in infografica e/o in excel e scaricabili dalla pagina dedicata di www.osservabiella.it

INDICATORE	ANNUALITÀ DI RIFERIMENTO	FONTE	DISPONIBILITÀ DEI DATI DELL'OSSERVATORIO
Accessi ai servizi della rete antiviolenza	2016-2025	Coordinamento Centro Antiviolenza	 
Tipologia di violenza subita	2016-2024	Coordinamento Centro Antiviolenza	
Numero di denunce sporte	2016-2024	Coordinamento Centro Antiviolenza	
Denunce per violenza e numero di vittime dei delitti denunciati	2018-2023 e 2022-2024	Istat	
Divario di genere nel tasso di occupazione	2018-2025	Istat	 
Divario di genere nel tasso di inattività	2018-2025	Istat	 
Tasso di occupazione	2018-2025	Istat	
Tasso di inattività	2018-2025	Istat	
Divario di genere	2018-2025	Istat	 
Imprenditorialità	2020-2025	Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte e Infocamere	 
Retribuzione oraria	2017-2023	Istat	 
Donne elette in pubblici uffici	2019-2024	Ires Piemonte - Sisreg	 



www.osservabiella.it