

dossier

XIX Legislatura

25 maggio 2026

La relazione sul bilancio di genere riferita all'esercizio finanziario 2024



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati



SERVIZIO STUDI

TEL. 06 6706-2451 - ✉ studi1@senato.it

Dossier n. 703



SERVIZIO STUDI

Dipartimento Bilancio

TEL. 06 6760-2233 - ✉ st_bilancio@camera.it

SERVIZIO PER I RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA

Tel. 066760-3381-✉ rue_segreteria@camera.it

SERVIZIO PER IL CONTROLLO PARLAMENTARE

TEL. 06 6760-2233 - ✉ sgcp_segreteria@camera.it

Documentazione e ricerche n. 192

La redazione del presente dossier è stata curata dalla Camera dei deputati.

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

BI0281.docx

INDICE

1. Il quadro normativo del bilancio di genere relativo al Rendiconto generale dello Stato	1
2. La Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo relativo al 2024	
▪ 2.1. Divari relativi all'economia e alla società.....	7
▪ 2.2. Divari relativi al personale delle Amministrazioni centrali dello Stato.....	14
▪ 2.3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2024	17
▪ 2.4. Le entrate del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere	19
▪ 2.5. La spesa del bilancio dello Stato per il 2024 per Missioni secondo una prospettiva di genere.....	24
Appendice 1: L'impatto di genere e il bilancio dello Stato per il 2026	26
Appendice 2: Le Politiche dell'UE in materia di parità di genere	35

1. IL QUADRO NORMATIVO DEL BILANCIO DI GENERE RELATIVO AL RENDICONTO GENERALE DELLO STATO

Il **Bilancio di genere** è stato introdotto, in **via sperimentale**, dall'articolo 38-*septies* della legge di contabilità e finanza pubblica, [legge n. 196 del 2009](#), (inserito dall'art. 9 del decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, relativo al completamento della riforma del bilancio).

In base a tale disposizione, è stata avviata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato una **sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere**, quale strumento per la valutazione del **diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini**, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

La funzione del bilancio di genere è stata successivamente rafforzata con il D.Lgs. 12 settembre 2018, n. 116, il quale ha sottolineato la necessità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa anche per **promuovere la parità di genere** tramite le politiche pubbliche, **ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse** del bilancio, anche tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES). Lo strumento mira, in sostanza, a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio rispetto al loro impatto su donne e uomini, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo per via di specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

La **prima sperimentazione** del bilancio di genere è stata condotta sul **Rendiconto** generale dello Stato per l'esercizio **2016**.

I **criteri e la metodologia** generale per la predisposizione del bilancio di genere ai fini della rendicontazione sono indicati dal [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017](#)¹ (G.U. 26 luglio 2017, n. 173).

Tale metodologia viene successivamente aggiornata dalla Ragioneria Generale dello Stato con le **circolari annuali** sul bilancio di genere.

Ai sensi del comma 3-*bis* dell'articolo 38-*septies* della legge di contabilità, il **Ministro dell'economia e delle finanze** è tenuto a trasmettere **annualmente** una **relazione** alle **Camere** sulla sperimentazione dell'adozione del bilancio di genere.

A partire dal bilancio 2016, infatti, il Governo ha presentato un **bilancio di genere "a consuntivo"**, con riferimento al conto del bilancio dello Stato, accompagnato da periodiche **Relazioni al Parlamento** che danno conto

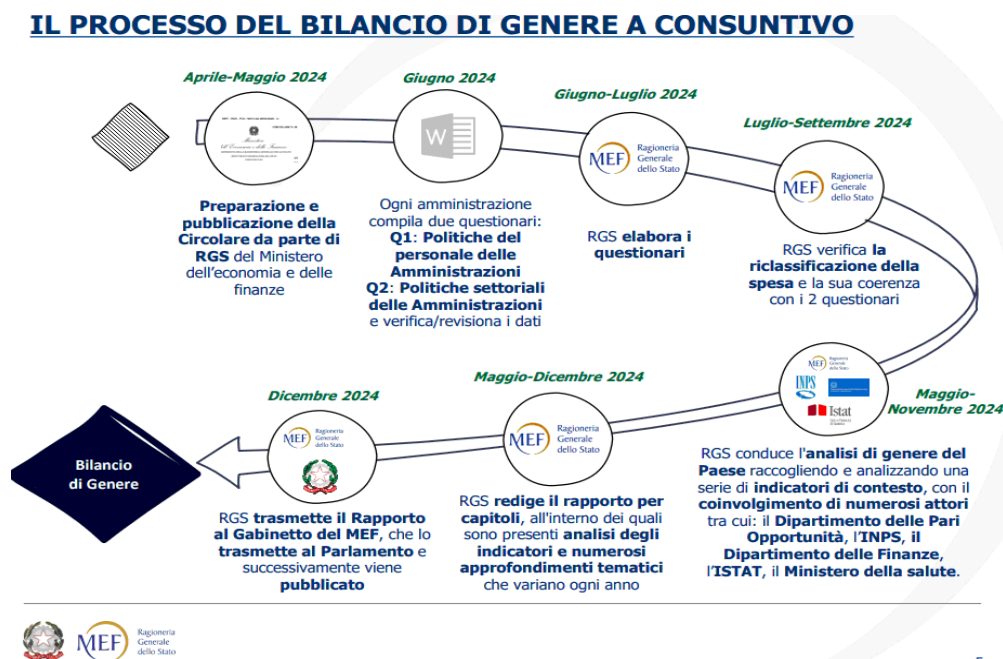
¹ "Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali"

dell'istruttoria svolta e dei criteri seguiti ai fini della sperimentazione prevista dalla legge (qui i [link](#) della documentazione), con la **finalità** di offrire:

- una rappresentazione delle **spese del bilancio** dello Stato “**riclassificate**” **contabilmente in chiave di genere**, alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne;
- una serie di **indicatori statistici** utili per **monitorare** i divari di genere;
- un'**analisi dell'impatto sul genere** delle principali **misure di politica tributaria** e delle **azioni intraprese** dalle Amministrazioni per ridurre le disuguaglianze di genere.

Accanto al bilancio di genere, nella **Relazione al Parlamento** è altresì elaborata una **rassegna normativa** delle disposizioni volte alla riduzione di divari di genere adottate in Italia dal secondo dopoguerra ad oggi.

L'attività, coordinata dalla Ragioneria Generale dello Stato, vede il coinvolgimento delle Amministrazioni centrali dello Stato, della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Dipartimento delle Finanze. Inoltre, al fine di assicurare un monitoraggio dei divari di genere nell'economia e nella società, la RGS si avvale di una collaborazione con l'ISTAT e ha stipulato una convenzione con l'INPS, per l'individuazione di **indicatori utili al monitoraggio dell'impatto sul genere delle politiche statali** e per la valutazione di misure connesse alla riduzione delle disuguaglianze di genere, fra i quali rientrano anche quelli **BES** (Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile).



La metodologia per la riclassificazione delle spese

La costruzione del bilancio di genere comporta una “**riclassificazione**” delle spese secondo il diverso impatto che possono avere su uomini e donne. Il bilancio di genere non individua, pertanto, solo gli interventi e le risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza **tutte le spese del bilancio** prevedendone una ripartizione in sottogruppi.

La spesa pubblica, anche quando è diretta a misure universali e non mirate a un genere in particolare, può determinare un impatto diverso su uomini e donne, mitigando o acuendo le disparità esistenti.

Un'**analisi di genere** dovrebbe consentire di includere, nella fase di progettazione e di attuazione dell'intervento, correttivi in grado di: a) **evitare di perpetuare** o rafforzare le **disparità** di genere; b) garantire che donne e uomini **beneficino ugualmente** dei risultati; c) incorporare attività specifiche per affrontare o rispondere a esigenze e priorità specifiche di genere; d) utilizzare indicatori specifici o disaggregati per genere, al fine di monitorare e sostenere una **valutazione degli impatti** e misurare come l'intervento cambierebbe la situazione preesistente. La considerazione di tali elementi è di particolare rilevanza per gli **interventi individuati** come “**sensibili**”. Pur non essendo volti specificatamente a ridurre le disparità di genere, tali interventi possono concorrere a mitigare le disuguaglianze presenti nel contesto in cui operano tramite accorgimenti nelle modalità di realizzazione. L'analisi di genere delle spese sensibili o, più in generale, il **gender mainstreaming** (l'adozione di una prospettiva di genere durante l'intero ciclo di vita di una politica pubblica, dalla sua formulazione, all'attuazione, al monitoraggio e, infine, alla valutazione a posteriori), consente di individuare modalità di realizzazione degli interventi che producono **effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze**, senza necessariamente creare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico.

Fino al 2021, le spese erano riclassificate in **tre categorie**: spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, spese sensibili al genere e spese neutrali al genere. A partire **dal consuntivo 2022**, è stata introdotta una **quarta categoria** ovvero le “**spese da approfondire**” che per le loro caratteristiche (natura della spesa e/o potenziali beneficiari) potrebbero essere classificate come “sensibili”, in modo da **ridurre le spese** cosiddette **neutrali**.

Nel dettaglio, nel bilancio di genere le spese dello Stato sono classificate nelle seguenti quattro categorie:

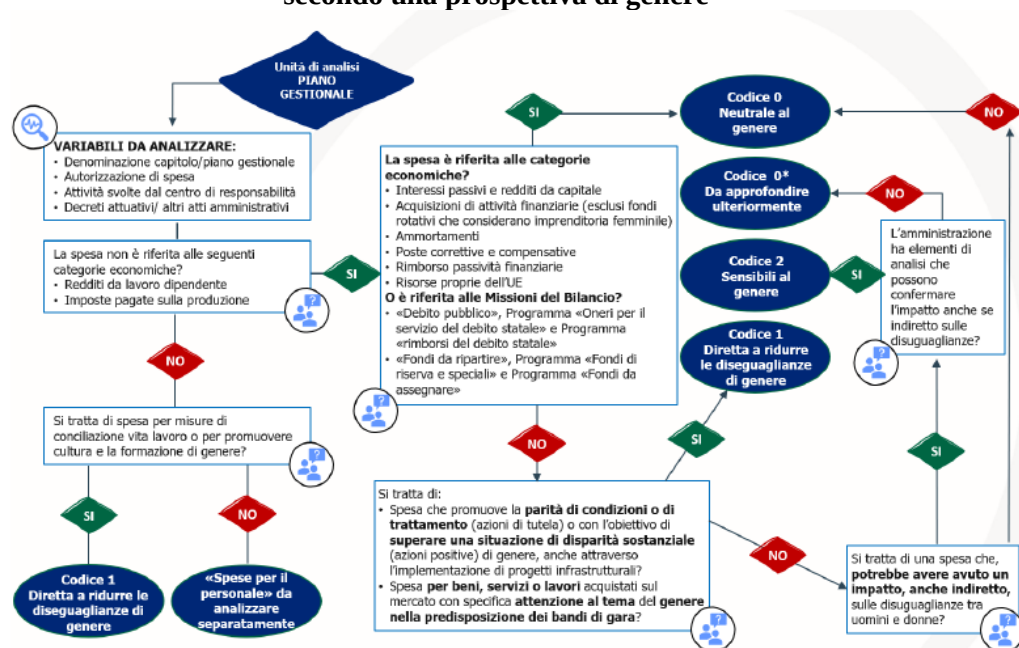
1. “**Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere**” (codice 1): si tratta di spese direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità. Possono essere attuate tramite azioni positive o atti di garanzia e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione, tra cui ad esempio incentivi

finalizzati all'occupazione femminile, risorse destinate a misure di conciliazione vita-lavoro, ed altre spese destinate ad esempio a ridurre il divario di genere nei corpi militari;

2. **“Spese sensibili rispetto al genere”** (codice 2): si tratta di spese che hanno o potrebbero avere un impatto, anche **indiretto**, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Possono consistere in trasferimenti monetari, servizi in natura o spese tra cui, ad esempio, interventi per il sostegno dell'occupazione e del reddito destinati sia a uomini che donne, che hanno impatto diverso a causa del diverso tasso di occupazione; interventi redistributivi per alcune fasce di reddito, viste le sproporzioni tra il numero di uomini e di donne appartenenti a eguali scaglioni; casermaggio e attrezzature per il personale militare, eccetera;
3. **“Spese da approfondire”** (codice 0*): si tratta di spese che, per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e/o potenziali beneficiari), potrebbero avere una classificazione diversa, previa l'acquisizione di ulteriori approfondimenti per verificarne i possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere, ed escluderne la neutralità. A titolo di esempio, tali spese da approfondire potrebbero, tra gli altri, comprendere interventi destinati alla riqualificazione urbana e alla sicurezza nelle città; alla riduzione dell'IVA su alcuni prodotti consumati prevalentemente da persone di un genere; a stimoli fiscali e/o agevolazioni in determinati settori a maggiore presenza di persone di un genere, eccetera;
4. **“Spese neutrali”** (codice 0): misure che non hanno impatti potenziali né diretti né indiretti sul genere.

I criteri e le modalità con cui le Amministrazioni centrali dello Stato devono procedere alla riclassificazione delle spese del Rendiconto secondo una prospettiva di genere, e alla successiva trasmissione al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, sono stabilite in **apposite linee guida** fornite annualmente dalla RGS (per il Bilancio di genere relativo al Rendiconto dello Stato **2024**, si veda la [Circolare del 4 giugno 2025, n. 16 Bilancio di genere](#), il relativo [Allegato 1](#) recante le Linee guida per la classificazione delle spese, e i vari [allegati](#) concernenti i singoli Ministeri).

Figure 1 - Metodologia di riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, *Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024*, p.321.

Nella Relazione al Parlamento del Bilancio di genere per il **rendiconto 2024**, si rilevano alcune **criticità** nella illustrata metodologia, in quanto il conto consuntivo risente del fatto che **non tutte le politiche di interesse comportano oneri** per il bilancio dello Stato **o trovano una completa rappresentazione contabile nel bilancio dello Stato**.

Un primo profilo critico concerne la **valutazione** degli **interventi di regolamentazione** (come la tutela delle quote di genere o le norme sul femminicidio), che assolvono un ruolo cruciale nel conseguimento della parità di genere, e che tuttavia, non comportando oneri, non trovano evidenza contabile nell'analisi del Rendiconto di genere.

Risultano inoltre di difficile classificazione gli **interventi espressamente volti a ridurre i divari di genere che non hanno una esplicita rappresentazione nelle spese dirette dello Stato**, in quanto composte da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche o a fondi gestiti fuori bilancio. **Rispetto al rendiconto 2023** si evidenzia un **aumento**, in termini assoluti e percentuali, delle **spese sensibili** al genere e di quelle **dirette** a ridurre le disuguaglianze di genere conseguente a una **migliore attribuzione delle relative codifiche** ad alcune tipologie di spese, in conformità alle indicazioni contenute nelle linee guida per la classificazione del consuntivo 2024, di cui all'allegato 1 della [Circolare RGS del 4 giugno 2025, n. 16](#). Ad esempio, nel rendiconto 2024 tale impegno si è tradotto nella riclassificazione dei contributi ai comuni per la costruzione e ristrutturazione

di asili nido e delle spese per asili nido aziendali e servizi per l'infanzia destinati ai dipendenti delle amministrazioni.

2. LA RELAZIONE AL PARLAMENTO SUL BILANCIO DI GENERE A CONSUNTIVO RELATIVO AL 2024

La **Relazione al Parlamento sull'esercizio finanziario 2024** è articolata in **cinque capitoli**:

1. **Divari di genere all'interno dell'economia e della società italiana**: in essa sono forniti dati e indicatori relativi a nove aree: divari di genere nel confronto internazionale; mercato del lavoro; conciliazione tra vita privata e vita professionale; tutela del lavoro, previdenza e assistenza; istruzione e analisi delle differenze di genere; partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi; contrasto alla violenza di genere; salute, stile di vita e sicurezza; bilancio di genere e *Gender Flagship* in Italia;
2. **Divari relativi al personale delle Amministrazioni centrali dello Stato**, concernente in particolare il numero di dipendenti pubblici per Amministrazione centrale e per grado, in base al genere, e le politiche del personale per incidere sui divari esistenti; la fruizione di modalità lavorative quali l'impiego a tempo parziale o il lavoro da remoto; la fruizione di congedi parentali obbligatori e facoltativi; altri servizi di conciliazione vita-lavoro quali gli asili nido attivi presso le Amministrazioni; iniziative di formazione;
3. **Ricognizione della normativa** diretta alla riduzione dei divari di genere approvata nel corso dell'anno 2024;
4. **Classificazione delle entrate** del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere, recante tra gli altri la diversa distribuzione maschile e femminile nei diversi scaglioni di reddito, l'impatto regressivo o progressivo di sgravi fiscali, contributivi o detrazioni;
5. **Classificazione delle spese** del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere, recante tra gli altri una stima dei volumi di spesa per genere per missioni e programmi e per categorie, nonché il riferimento a indicatori BES (benessere equo e sostenibile) ed alcune esemplificazioni dei quattro tipi di spesa (spese dirette a ridurre le disuguaglianze, spese sensibili, spese neutrali, spese da approfondire).

2.1. Divari relativi all'economia e alla società

2.1.1 Divari di genere nel confronto internazionale

Per quanto riguarda i divari di genere relativi all'economia e alla società, la Relazione evidenzia un miglioramento dell'**Indice di uguaglianza di genere dell'Italia** nel confronto internazionale. In particolare, secondo tale

indice statistico - elaborato dall'EIGE e che assegna a ogni Paese un punteggio compreso tra 1 e 100 – l'Italia è il Paese che, dal 2010 al 2025, ha conseguito i maggiori progressi, guadagnando tredici posizioni nella graduatoria e arrivando al **12° posto attuale**, con un punteggio di 61,9 (rispetto a una media europea di 63,4).

Analizzando i cinque domini considerati ai fini della suddetta graduatoria, la Relazione osserva che nel predetto arco temporale, a fronte di un aumento dei domini relativi al potere decisionale (+39,2 punti), alla salute (+5,9 punti) e al denaro (+1,4 punti), il dominio del lavoro registra una diminuzione di 1,4 punti, con il punteggio più basso a livello europeo e pari a 61.

2.1.2 Il mercato del lavoro

Il documento analizza le caratteristiche dell'**occupazione femminile** e registra per il **2024**:

- un tasso che, pur continuando a crescere, rimane al di sotto della media UE-27 di circa 13 punti percentuali (53,3% contro il 66,2%);
- un divario di genere lavorativo (17,8% contro 9,1% nell'UE) e retributivo, soprattutto nel settore privato (16,7%);
- un impiego *part time* pari al 30%, superiore a quello maschile che risulta pari al 7,4%. Per il 46,1% delle donne si tratta di part time involontario;
- una maggiore sensibilità al ruolo familiare rispetto all'occupazione maschile con un divario occupazionale di genere che aumenta all'aumentare del numero dei figli;
- una difficoltà nell'entrare o nel restare nel mondo del lavoro dovuta alla maternità (*motherhood penalty*);
- instabilità lavorativa: solo il 64% delle donne occupate è impiegata nell'attuale posizione lavorativa da almeno 60 mesi;
- una segregazione orizzontale, ossia occupazione in un numero ristretto di settori, e verticale, ossia scarsa occupazione nelle posizioni apicali;
- un aumento del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto tra le donne tra i 15 e i 19 anni.

2.1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Tra gli strumenti volti a favorire la conciliazione vita-lavoro la Relazione ricorda, in particolare, il **congedo di paternità** - passato dal 2022 a 10 giorni, dai 3 giorni (2 dei quali facoltativi) riconosciuti in precedenza - e il **lavoro agile**. Per quanto riguarda il primo, si evidenzia la scarsa propensione dei padri ad usufruirne, mentre per il lavoro agile si sottolinea che tale strumento è utilizzato soprattutto dalle donne (11,4% delle donne rispetto al 9,5% degli uomini nel 2024).

Viene poi rilevato che, malgrado la tendenza positiva delle strutture per l'infanzia, le cui prese in carico continuano ad aumentare anche nel 2023, la difficoltà a conciliare la vita lavorativa con quella professionale emerge dall'analisi delle convalide di dimissioni e risoluzioni contrattuali che, in diminuzione nel 2024 rispetto al 2023, riguardano per il 69,5% le madri lavoratrici, in particolare quelle con figli fino ai 3 anni.

2.1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Partendo dalle ultime **rilevazioni sul reddito medio** nel 2023 fornite da Eurostat, secondo le quali il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne è in **aumento nell'ultimo decennio** ma **rimane inferiore** rispetto a quello degli uomini, la Relazione analizza il diverso impatto di genere delle misure previdenziali e assistenziali, dovuto in generale alla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nonché, in particolare, alla segregazione di genere dei settori economici del mercato del lavoro e alla minore carriera lavorativa delle donne.

Per quanto riguarda strettamente la previdenza pubblica, il documento rileva la persistenza di un divario pensionistico di genere. Le donne italiane ricevono, in media, una pensione inferiore rispetto a quella degli uomini del 28,6% nel 2024, contro un divario europeo del 24,5%, con un divario di genere pari a circa 6,5 mila euro nel 2023, senza registrare rilevanti cambiamenti dal 2012. La maggiore aspettativa di vita delle donne, in compenso, determina una ricchezza pensionistica lorda maggiore rispetto agli uomini. Per quanto riguarda la previdenza complementare, la Relazione sottolinea come negli anni si sia sempre rilevato un persistente divario tra uomini e donne nella partecipazione a tale sistema. Nonostante il numero delle donne iscritte sia cresciuto costantemente tra il 2018 e il 2024 passando da circa 3 a 3,8 milioni di iscritte, la situazione partecipativa femminile rimane invariata in quanto le donne risultano costantemente inferiori al 40% degli iscritti.

2.1.5 Istruzione e analisi delle differenze di genere

La Relazione evidenzia che il **divario** di genere nell'istruzione e nella formazione in Italia **continua a diminuire**, come diminuisce il numero di ragazze tra i 18 e i 24 anni che abbandonano l'istruzione, che resta in ogni caso inferiore rispetto ai ragazzi (7,1% contro il 12,2%), ma si è ancora distanti dalle medie europee: nel 2024 le donne tra i 30 e i 34 anni laureate sono il 37,9%, in leggero aumento rispetto al 2023, contro il 50,2% della media europea. Un divario di genere permane nelle discipline scelte nel proprio percorso universitario, pur registrandosi nel 2024 un lieve aumento delle iscrizioni delle donne ai corsi universitari in discipline STEM (+1,6%),

nonché nel trovare un'occupazione dopo la laurea, pur registrandosi nel medesimo anno una diminuzione del 2,5%.

2.1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

La Relazione riporta alcuni dati a conferma del fatto che nel 2024 in Italia si sono consolidati alcuni dei traguardi già raggiunti dalle donne nella partecipazione ai processi decisionali in ambito pubblico. Tra gli altri:

- la presenza femminile tra i seggi assegnati nel Parlamento europeo è del 32,9%, mentre nel Parlamento nazionale è quasi un terzo del totale;
- il numero delle donne nei **Cda delle società quotate** e controllate continua a crescere ed arriva al 44,6%, superando la media UE-27 pari al 34,7%;
- le donne che ricoprono il ruolo di amministratore delegato rappresentano il 2,9% delle più grandi società quotate in Borsa Italiana, contro la media europea dell'8,5%. Le dirigenti raggiungono invece il 17%, inferiore al 23,3% europeo.

Si conferma però che in alcuni settori di attività economica, come ad esempio quello dell'IT, è molto più difficile per le donne occupare posizioni dirigenziali.

Le quote di genere nei Cda delle società quotate e a controllo pubblico

Con particolare riferimento alle **quote di genere**, la Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo relativo al 2024 evidenzia come **non** sussista, allo stato, un'**omogeneità** tra la **disciplina** applicabile alle **società quotate** e alle **società a controllo pubblico non quotate** richiamando, a tal proposito, le disposizioni contenute nella [legge 12 luglio 2011, n. 120](#) (c.d. legge "Golfo-Mosca")², nel Testo unico in materia di

² Si ricorda che la legge n. 120 del 2011 ha introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società italiane con azioni quotate in mercati regolamentati, nonché delle società, non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni. A tal fine era stato previsto un **doppio binario normativo**:

- per le **società quotate** in mercati regolamentati, pubbliche o private, la disciplina in materia di equilibrio di genere veniva introdotta puntualmente in disposizioni di rango primario: con le novelle agli articoli 147-ter e 148 del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al [decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58](#) (TUF), è stato disposto l'obbligo, per tali società, di adeguamento dei propri statuti affinché fosse previsto, in sede di riparto degli amministratori da eleggere, che il genere meno rappresentato ottenesse almeno **un terzo degli amministratori eletti** (articolo 147-ter, comma 1-ter). Tale quota era, tuttavia, ridotta a un quinto per il primo rinnovo degli organi. Analogo criterio di riparto era stato previsto per gli **organi di controllo**;
- per le **società a controllo pubblico non quotate**, i criteri per la composizione degli organi sociali restavano i medesimi, ma la normativa di dettaglio è stata affidata ad un apposito regolamento, adottato con il [DPR 30 novembre 2012, n. 251](#), con la finalità di garantire una disciplina uniforme per tutte le società interessate.

società a partecipazione pubblica (TUSP) di cui al [decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175](#), nonché nella Legge di bilancio per il 2020 ([legge 27 dicembre 2019, n. 160](#)).

In particolare, il documento evidenzia come la prima differenza sia relativa alla **quota da riservare** negli **organi di amministrazione** al genere meno rappresentato.

Per le **società quotate**, infatti, il criterio di riparto previsto dalla legge Golfo-Mosca, pari a un terzo, è stato successivamente elevato a **due quinti** degli amministratori eletti dalla Legge di bilancio per il 2020. Per le **società a controllo pubblico**, il TUSP³ ha previsto che le amministrazioni socie devono assicurare il rispetto del principio di equilibrio di genere almeno nella misura di **un terzo**, da computare sul numero complessivo delle **designazioni o nomine** effettuate in corso d'anno; inoltre, per le società dotate di un **organo amministrativo collegiale** il TUSP stabilisce che lo statuto deve prevedere che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei **criteri stabiliti dalla legge n. 120 del 2011**, che prevedono la quota di genere di **almeno un terzo** del genere meno rappresentato.

La seconda differenza prospettata dalla Relazione atterrebbe alla **“temporaneità”**⁴ delle citate disposizioni che, per le società quotate, è limitata a **sei mandati consecutivi**, mentre per le società a controllo pubblico sarebbe ridotta a **tre** se la società è amministrata da un organo collegiale oppure a **decorrere nel caso di società con amministratore unico**.

La relazione sembrerebbe suggerire dunque una interpretazione del dettato normativo del TUSP secondo la quale il citato **rinvio ai criteri della legge Golfo-Mosca** si intenderebbe **referito non solo alla quota di genere ma anche al vincolo di durata** della stessa di **tre mandati consecutivi**, mentre resterebbe in via permanente soltanto l'obbligo a carico delle amministrazioni socie di assicurare il rispetto della quota di genere di almeno

³ In particolare, cfr. articolo 11, comma 4 TUSP.

⁴ Si rammenta, infatti, che le norme della legge Golfo-Mosca erano state concepite per avere un'efficacia temporanea, atteso che le quote di genere ivi previste erano originariamente operative per **tre mandati consecutivi** decorrenti, per le società quotate, dal primo rinnovo degli organi successivo a un anno dall'entrata in vigore della legge (intervenuta il 12 agosto 2011), e per le società a controllo pubblico non quotate dal primo rinnovo degli organi successivo all'entrata in vigore del regolamento di attuazione, di cui al [DPR 30 novembre 2012, n. 251](#) (intervenuta il 12 febbraio 2013). Per i soli organi delle società quotate è poi intervenuta la citata **Legge di bilancio per il 2020** che, all'articolo 1, commi 302-304, oltre a modificare il criterio di riparto — elevando la quota di genere da un terzo a due quinti degli amministratori eletti e dei membri del collegio sindacale — ne ha esteso l'applicazione da tre a **sei mandati consecutivi** decorrenti dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate successivo alla data di entrata in vigore della stessa legge (avvenuta il 1° gennaio 2020). Si rammenta inoltre che l'articolo 1, comma 304, della citata Legge di bilancio per il 2020, ha mantenuto fermo il diverso criterio di riparto di almeno un quinto (previsto dall'articolo 2 della legge n. 120 del 2011) solo per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni.

un terzo sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno.

Sul punto si osserva come tale interpretazione andrebbe verificata sul piano della sua coerenza sistematica alla luce di un **intervento normativo successivo** alla data di entrata in vigore del TUSP, ossia le disposizioni di cui all'**articolo 6 della [legge 5 novembre 2021, n. 162](#)**, che hanno inteso **allineare e rendere omogenea la disciplina** in materia di equilibrio di genere **tra società quotate e società a controllo pubblico non quotate**, sia con riguardo alla **quota del 40 per cento** degli **amministratori** da eleggere, sia con riferimento alla durata per **sei mandati consecutivi**.

In particolare, il comma 1 del citato articolo 6 ha **esteso** alle **società**, costituite in Italia, **non quotate e controllate da pubbliche amministrazioni** ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo del codice civile, la **disciplina** sull'equilibrio di genere degli organi amministrativi **prevista** dall'articolo 147-ter, comma 1-ter, del **TUF per le società quotate**, ai sensi della quale il genere meno rappresentato deve ottenere **almeno due quinti (ossia il 40 per cento) degli amministratori eletti** (a fronte della quota di almeno un terzo prevista dalla disciplina previgente, introdotta dalla legge n. 120 del 2011 e a cui rinvia il TUSP). Tale criterio di riparto si applica per **sei mandati consecutivi**, decorrenti — secondo quanto previsto dal comma 304 della Legge di bilancio per il 2020 — dal **primo rinnovo** degli organi di amministrazione **successivo al 1° gennaio 2020**.

Il comma 2 del medesimo articolo 6 ha demandato inoltre ad un apposito **regolamento** – da adottare entro due mesi dall'entrata in vigore della legge (ossia, entro il 3 febbraio 2022) – le **conseguenti modifiche** al regolamento di cui al **DPR 30 novembre 2012, n. 251**, attuativo della legge Golfo-Mosca.

Alla data di aggiornamento del presente *dossier* il nuovo **regolamento** previsto dalla legge n. 162 del 2021, che dovrebbe tenere conto del passaggio da un terzo a due quinti della quota di genere per gli amministratori, **non risulta** ancora **emanato**.

2.1.7 Il contrasto alla violenza di genere

Dall'analisi delle chiamate valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia) al numero verde attivo dal 2006, la Relazione evidenzia un **incremento degli episodi di violenza di genere**. Dopo una diminuzione nel corso del triennio dal 2016 al 2018, a partire dal 2019 si è registrato un incremento progressivo: le chiamate da vittime sono aumentate del 36,7% nel 2023 e del 25,8% nel 2024.

Viene altresì evidenziato che in casi di omicidio, le differenze di genere sono significative poiché gli omicidi di donne in ambito familiare o affettivo

rappresentano l'85,3% del totale degli omicidi di donne (contro il 25,1% degli uomini).

2.1.8 Salute, stile di vita e sicurezza

La Relazione riporta una serie di indicatori da cui si evince che la salute e la sicurezza non sono tematiche neutrali al genere. In particolare, la speranza di vita è più alta per le donne (85,5 anni per le donne contro 81,4 anni per gli uomini), ma tale vantaggio diventa uno svantaggio nel momento in cui si analizzano le condizioni di salute: la salute mentale, ad esempio, è migliore per gli uomini, con un divario di genere che rimane superiore al 4%.

2.1.9 Bilancio di genere e Gender Flagship: l'esperienza italiana

Preliminarmente, si ricorda che il progetto *Gender Flagship* rappresenta un'iniziativa strategica dell'UE volta a sostenere gli Stati membri nel rafforzamento delle politiche pubbliche in una prospettiva della dimensione di genere attraverso il miglioramento degli strumenti di analisi, programmazione e valutazione.

In Italia il Ministero dell'economia e delle finanze ha individuato, nell'ambito del progetto, tre aree di intervento prioritarie, funzionali al consolidamento e all'evoluzione del bilancio di genere: consapevolezza, per diffondere la conoscenza del bilancio di genere tra amministrazioni centrali e locali; sviluppo delle capacità, per rafforzare competenze e abilità tecniche nella lettura della circolare emanata annualmente dalla Ragioneria generale dello Stato e nella compilazione degli allegati informativi; supporto tecnico, per accompagnare le amministrazioni centrali dello Stato nell'applicazione, monitoraggio e miglioramento delle pratiche di bilancio di genere.

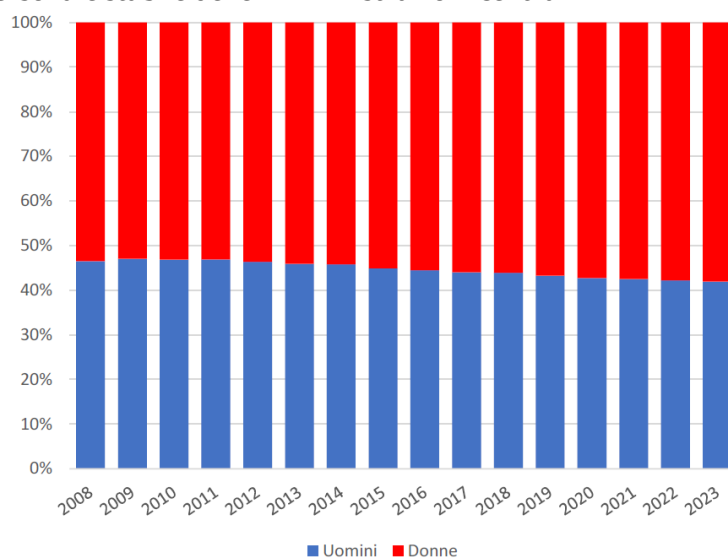
Sulla base di tale progetto e dei suddetti interventi prioritari, sono state realizzate diverse attività, tra cui:

- un'analisi approfondita (*In-Depth Analysis Report – IDA*), con l'obiettivo di fornire un quadro dello stato di attuazione del bilancio di genere in Italia, in particolare nelle istituzioni territoriali, a cui è seguito un corso online "Formazione di base sul bilancio di genere" per colmare i *gap* conoscitivi;
- un Piano d'azione di genere (*Gender Action Plan - GAP*), che individua le linee di intervento prioritarie volte a rafforzare le competenze delle amministrazioni centrali dello Stato, migliorare il coordinamento interministeriale e potenziare gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'impatto di genere della spesa pubblica;
- un workshop nazionale per la presentazione della circolare annuale sul bilancio di genere;
- lo scambio di buone prassi tra paesi europei.

2.2. Divari relativi al personale delle Amministrazioni centrali dello Stato

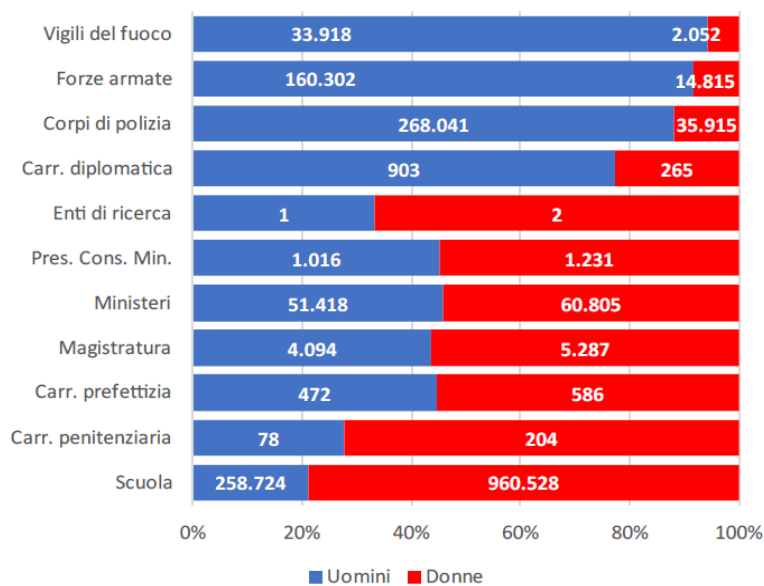
Con riferimento ai divari relativi al **personale delle Amministrazioni centrali** dello Stato, la Relazione, pur evidenziando come nel complesso del personale stabile delle Amministrazioni centrali vi sia una leggera prevalenza femminile, riporta un **divario di genere rilevante in alcuni specifici comparti**:

Figure 2 - Personale stabile delle Amministrazioni centrali



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024, p. 218.

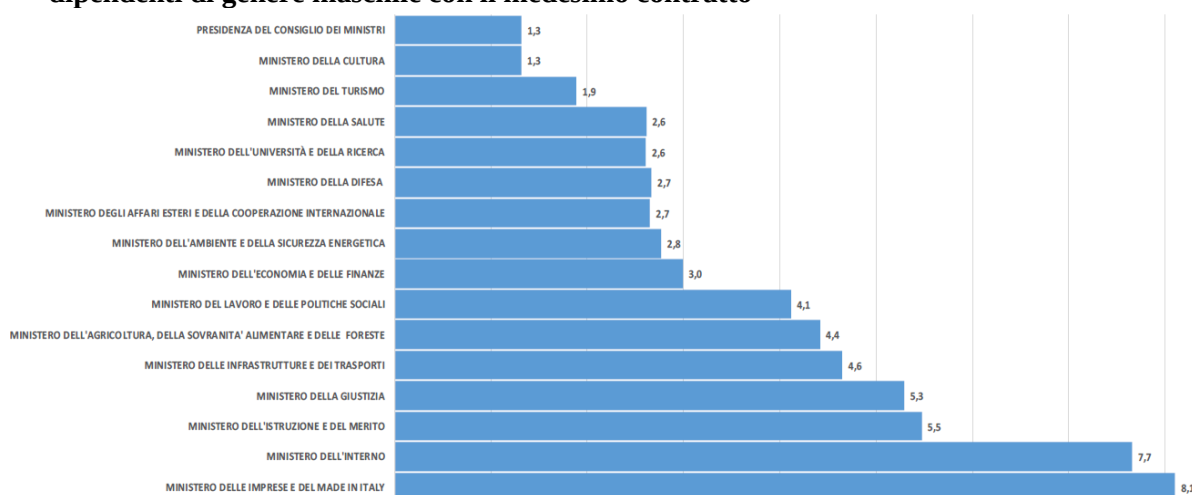
Figure 3 - Personale stabile per comparto, 2023



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024, p. 219.

Si evidenzia inoltre una significativa differenza tra la percentuale di dipendenti di genere maschile che posseggono un contratto di lavoro stabile a tempo parziale e la percentuale di dipendenti di genere femminile che posseggano il medesimo contratto. Nelle Amministrazioni centrali, la quota di lavoratori a tempo parziale è più alta per il personale femminile che per il personale maschile.

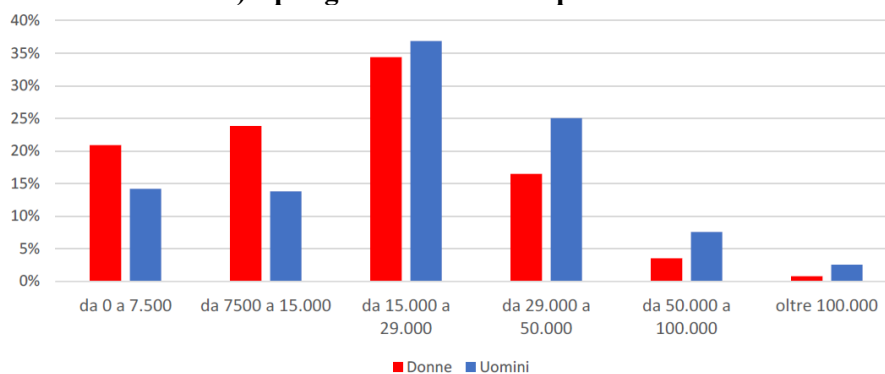
Figure 4 - Divario di genere, per amministrazione, come eccedenza della percentuale di dipendenti di genere femminile con contratto di lavoro a tempo parziale e dipendenti di genere maschile con il medesimo contratto



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024, p. 232.

Per quanto concerne la **distribuzione dei redditi** di donne e uomini sulla base dei dati delle dichiarazioni fiscali, la Relazione evidenzia inoltre una **ripartizione eterogenea nei diversi scaglioni di reddito**. In particolare, si osserva come al crescere del reddito la distribuzione risulta essere più squilibrata a favore del genere maschile.

Figure 5 - Distribuzione dei contribuenti per classi di reddito medio complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere. Anno d'imposta 2023



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024, p. 310.

Analizzando nel dettaglio la **spesa delle amministrazioni centrali dello Stato**, al netto delle spese per il personale, secondo una prospettiva di genere è possibile evidenziare per gli esercizi finanziari **2023 e 2024** un **generale incremento delle spese con impatto di genere**.

In particolare, aumentano in termini assoluti e percentuali sia le **spese dirette a ridurre le disuguaglianze (Codice 1)**, passando da 4,31 miliardi (0,42%) a **5,02 miliardi di euro (0,47%)**, sia le **spese sensibili (Codice 2)**, che raggiungono i **175,91 miliardi di euro**, pari al 16,53% del totale nel 2023. Le **spese da approfondire** scendono dal 10,43% al **9,24%** come conseguenza di una migliore capacità delle amministrazioni nel classificare l'impatto di genere dei propri piani gestionali. La quota delle **spese neutrali (Codice 0)** rimane preponderante, assorbendo il **73,75%** del bilancio analizzato.

Tabella 1 - Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere

Codice	Voci della classificazione	2023		2024	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	754.204,71	73,06	784.734,81	73,75
0*	Spese da approfondire	107.678,13	10,43	98.324,44	9,24
1	Dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	4.314,78	0,42	5.021,23	0,47
<u>2</u>	<u>Sensibili al genere</u>	166.104,36	16,09	175.912,52	16,53
Totale spese		1.032.301,98	100,00	1.063.993,00	100,00

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024, Tavola 5.2.1.2 p. 326.

Con riferimento alle **spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere**, che per il 2024 ammontano a **5,02 miliardi di euro**, è possibile evidenziare che:

- il **76,91%** delle risorse (circa 3,86 miliardi di euro) è gestito dall'**INPS**, che si occupa prevalentemente degli oneri per il sostegno della maternità e della paternità e per l'assistenza ai familiari di persone con disabilità;
- il **14,91%** (pari a 0,75 miliardi di euro) riguarda agevolazioni contributive ed esoneri per la maternità e per le nuove assunzioni di lavoratrici vittime di violenza di genere;
- l'**8,12%** (circa 0,41 miliardi di euro) è destinato alle politiche di cooperazione internazionale allo sviluppo, attuate principalmente dall'**Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS)** per progetti in cui il contrasto ai divari di genere è un obiettivo principale o significativo;
- circa **0,2 miliardi** di euro sono trasferiti alle autonomie territoriali come contributo ai comuni per la messa in sicurezza o la costruzione di **asili nido**.

Oltre a questi interventi, una quota pari allo **0,20%** della spesa totale è dedicata alle **politiche per il personale** delle amministrazioni pubbliche.

Tra queste si segnalano le misure di conciliazione vita-lavoro, come il finanziamento di asili nido aziendali e centri estivi per i figli dei dipendenti (con un impegno complessivo di circa 10 milioni di euro), l'erogazione di "voucher sociali" per l'assistenza a familiari disabili o figli piccoli, e iniziative di formazione sulla cultura di genere.

Si registrano, inoltre, interventi di **adattamento infrastrutturale dei luoghi di lavoro** per rispondere alle specifiche esigenze di genere, come quelli realizzati dalla Guardia di Finanza e dall'Arma dei Carabinieri per migliorare i servizi alloggiativi e igienici.

2.3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2024

La **legge di bilancio per il 2024** ha delineato un quadro articolato di interventi finalizzati al contrasto delle disparità di genere, prevedendo stanziamenti destinati al supporto alle vittime di violenza, alla conciliazione tra impegni professionali e vita familiare nonché alla revisione degli istituti previdenziali in ottica di tutela della genitorialità.

Tra le misure contemplate è possibile segnalare, in attuazione del Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, i seguenti incrementi delle dotazioni finanziarie del **Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**:

- 4 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2024-2026 destinati in via esclusiva all'istituzione e al potenziamento dei **centri di riabilitazione per il recupero degli uomini autori di violenza di genere**;

- 5 milioni di euro annui, per il medesimo triennio, finalizzati alla realizzazione di **nuovi centri antiviolenza**;

- 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 da destinare al potenziamento e al consolidamento dell'attività di formazione permanente e **prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica**.

Si evidenzia inoltre che, nel quadro del potenziamento delle tutele per l'indipendenza economica delle vittime, **il Fondo per le politiche della famiglia** è stato incrementato di 10 milioni di euro per ciascun anno dal 2024 al 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dal 2027, al fine di dare stabilità alla misura del reddito di libertà.

Tra le misure previste dalla legge di bilancio per il 2024 sono presenti, tra l'altro, l'istituzione del **Fondo per la creazione di case rifugio**, con una dotazione pari a 20 milioni di euro annui nel triennio 2024-2026, e il

riconoscimento ai datori di lavoro privati che assumono donne **disoccupate vittime di violenza e percettrici del reddito di libertà** di un **esonero contributivo totale** fino a un massimo di 8.000 euro annui, con una durata variabile da 12 a 24 mesi in base alla tipologia contrattuale.

Nell'ambito della conciliazione tra vita privata e professionale, si colloca la **rimodulazione dell'indennità afferente al congedo parentale** per i genitori che ne fruiscono alternativamente, con un incremento dal 30 al 60 per cento della retribuzione per un mese ulteriore rispetto al primo, quota che per il solo anno 2024 è stata eccezionalmente innalzata all'80 per cento a beneficio dei lavoratori che abbiano concluso il congedo obbligatorio di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2023.

È stato potenziato il **buono per il pagamento delle rette degli asili nido e per le forme di supporto domiciliare** a favore di minori di tre anni affetti da gravi patologie croniche, nati a partire dal 1° gennaio 2024. L'incremento, parametrato sul valore dell'ISEE fino a una soglia massima di 40.000 euro, prevede un beneficio aggiuntivo di 600 euro annui per i nuclei con ISEE inferiore a 25.000 euro e di 1.100 euro per le fasce intermedie, condizionando l'accesso alla presenza di almeno un altro figlio di età inferiore ai dieci anni nel nucleo familiare.

Sempre in materia di inclusione e assistenza assistenziale, è stato inoltre istituito il **Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità**, con una dotazione di circa 552 milioni di euro per l'anno 2024 e di 232 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, operando contestualmente l'abrogazione e l'assorbimento delle risorse del precedente Fondo per il sostegno del caregiver familiare, con successivi incrementi disposti nel corso del 2024 pari a 14,5 milioni per il 2024, 213,5 milioni per il 2025 e 158,4 milioni per il 2026.

Infine, per incentivare l'occupazione delle donne con carichi familiari stabili, è stato riconosciuto un **esonero totale dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti a tempo indeterminato** (con esclusione del lavoro domestico) entro il limite di 3.000 euro annui, riconosciuto fino al diciottesimo anno d'età del figlio più piccolo per i nuclei con tre o più figli e, in via sperimentale per il solo 2024, fino al decimo anno d'età per le madri di due figli.

Nel corso del 2024 sono stati altresì adottati molteplici provvedimenti di natura amministrativa e legislativa volti a promuovere l'equità di genere nei settori del mercato del lavoro, della salute, della rappresentanza decisionale e delle relazioni internazionali. A seguire se ne riportano sinteticamente alcuni tra quelli dettagliati nella relazione al rendiconto 2024.

Per quanto concerne il mercato del lavoro l'attività normativa si è indirizzata, tra l'altro, verso il **recepimento della Direttiva UE 2023/970 sul rafforzamento del principio della parità retributiva tra uomini e donne**, vincolando l'azione del

Governo all'introduzione di criteri per la valutazione oggettiva del valore del lavoro e all'ampliamento della platea aziendale soggetta agli obblighi di comunicazione del divario salariale, valorizzando l'automazione dei flussi informativi previdenziali al fine di contenere gli oneri a carico delle imprese.

A sostegno dell'imprenditoria e dell'occupazione femminile nel settore primario è istituito l'**Osservatorio nazionale per l'imprenditoria e il lavoro giovanile nell'agricoltura**, deputato a promuovere le politiche di sviluppo rurale da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici.

Al fine di favorire le pari opportunità viene introdotto un **esonero contributivo** totale per un massimo di 24 mesi (nel limite di 650 euro mensili) a favore dei datori di lavoro privati che **assumano donne svantaggiate residenti o occupate nei settori a forte disparità nell'ambito della ZES unica per il Mezzogiorno**.

Per favorire la **regolarizzazione del lavoro di cura domiciliare** è stato previsto inoltre un esonero contributivo totale, fino a un massimo di 3.000 euro annui per 24 mesi, **in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico** riferiti alla cura di anziani ultraottantenni già titolari di indennità di accompagnamento.

In materia di salute e sicurezza, si registra il rifinanziamento di 10 milioni di euro per l'anno 2024 del **Fondo per il contrasto dei disturbi della nutrizione e dell'alimentazione**, patologie che colpiscono in via prevalente la popolazione femminile.

2.4. Le entrate del bilancio dello Stato 2024 secondo una prospettiva di genere

L'analisi condotta nella Relazione sulla rendicontazione delle entrate, secondo una prospettiva di genere, si focalizza sulle **imposte sui redditi delle persone fisiche (IRPEF)** che rappresentano, per il bilancio dello Stato nel 2024, circa il **32,0%** delle **entrate finali** e il **38,4%** di quelle **tributarie**.

2.4.1 L'evoluzione dei redditi di donne e uomini (2019-2023): evidenze sulla base dei dati delle dichiarazioni fiscali

La Relazione analizza alcuni aspetti del *gender gap* utilizzando le informazioni desumibili dalle **dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche (IRPEF)** riferite agli anni d'imposta **dal 2019 al 2023** e reperibili dalla banca dati delle dichiarazioni dei redditi. Dall'analisi risulta che, per l'anno d'imposta **2023**, su di un totale di circa **42,5 milioni di contribuenti IRPEF**, il **47,70%** è rappresentato da **donne**, confermando che la composizione per sesso di tali contribuenti **non ha subito variazioni significative** nel corso del periodo di osservazione (2019-2023).

Tabella 2 - Contribuenti per sesso e anno d'imposta*(valori espressi in euro)*

Anno di imposta	2019		2022		2023	
Genere	Numero dei contribuenti	Percentuale	Numero dei contribuenti	Percentuale	Numero dei contribuenti	Percentuale
Donne	19.838.233	47,77%	20.067.975	47,75%	20.304.918	47,70%
Uomini	21.687.749	52,23%	21.958.985	52,25%	22.265.160	52,30%
Totale	41.525.982	100,00%	42.026.960	100,00%	42.570.078	100,00%

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Dal punto di vista dell'andamento temporale del **reddito complessivamente dichiarato**, al netto di quello soggetto a cedolare secca, che, nell'anno d'imposta **2023**, è pari 1.006,1 miliardi di euro (+5,9% rispetto al 2022 e +16% rispetto al 2019), i dati mostrano che quello dichiarato **dalle donne** è pari a **solo il 38,5%** (in termini di numerosità dei contribuenti, invece, le donne costituiscono quasi la metà del totale). Questo dato conferma, sostanzialmente, la **disparità di remunerazione percepita dalle donne rispetto agli uomini** che si riflette anche nella minore imposta netta versata dalle donne, a causa della progressività del sistema fiscale. In ogni caso, come emerge dalla Tabella 3 - Reddito complessivo al netto della cedolare secca Tabella 3, il *trend* dei redditi dichiarati dalle donne presenta una maggiore crescita nel corso del periodo di analisi rispetto a quella degli uomini (+16,9% rispetto al 2019 per le donne, mentre per gli uomini +15,4% rispetto al medesimo anno).

Tabella 3 - Reddito complessivo al netto della cedolare secca*(valori espressi in euro)*

Anno di imposta	2019		2022		2023	
	Reddito complessivo	Percentuale	Reddito complessivo	Percentuale	Reddito complessivo	Percentuale
Donne	331.158.189.075	38,18%	362.508.453.832	38,14%	387.018.351.738	38,47%
Uomini	536.212.208.801	61,82%	587.836.202.365	61,86%	619.044.928.960	61,53%
Totale	867.370.397.876	100,00%	950.344.656.197	100,00%	1.006.063.280.698	100,00%

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Il documento analizza altresì i medesimi **dati disaggregati per classi di reddito** nell'anno di imposta **2023**, con evidenza di una **sostanziale eterogeneità nella distribuzione del reddito per genere** (si veda la Tabella 4). Infatti, a differenza di quanto avviene per i contribuenti uomini, le **donne** tendono a **concentrarsi nelle classi a basso reddito**: (i) il **44,7% delle donne** si colloca nelle **classi di reddito fino a 15 mila euro**, mentre nelle stesse classi di reddito sono presenti solo il 28% degli uomini; (ii) nelle **classi di reddito più elevate** si colloca il 10% degli uomini che dichiarano redditi superiori ai 50 mila euro, contro il **4,3% delle donne**.

Tabella 4 - Reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e imposta netta per sesso e per classi di reddito complessivo. Anno d'imposta 2023

(valori espressi in euro)

Classi di reddito complessivo (in euro)	Reddito complessivo (al netto della cedolare secca)					Imposta netta				
	Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Reddito complessivo per classi	Distribuzione reddito per genere	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Imposta netta per classi	Distribuzione imposta netta	Imposta netta media
Donne										
Minore o uguale a 0	1.230	0%	-8.021.971	0%	-6.522	0	0%	0	0%	0
Da 0 a 7.500	4.121.010	20,92%	12.092.627.062	3,12%	2.934	1.127.955	7,50%	286.428.662	0,50%	254
Da 7.500 a 15.000	4.695.237	23,83%	50.552.555.059	13,06%	10.767	3.341.904	22,20%	2.709.106.993	4,30%	811
Da 15.000 a 25.000	6.780.465	34,41%	143.669.921.195	37,12%	21.189	6.488.686	43,20%	17.138.858.171	27,40%	2.641
Da 25.000 a 50.000	3.251.086	16,50%	112.815.297.303	29,15%	34.701	3.220.980	21,40%	22.271.109.048	35,60%	6.914
Da 50.000 a 100.000	696.071	3,53%	43.778.597.670	11,31%	62.894	689.335	4,60%	11.929.186.072	19,10%	17.305
Oltre 100.000	156.967	0,80%	24.117.375.420	6,23%	153.646	155.462	1,00%	8.141.875.841	13,00%	52.372
Totale donne	19.702.066	100,00%	387.018.351.738	100,00%	19.644	15.024.322	100,00%	62.476.564.787	100,00%	4.158
Uomini										
Minore o uguale a 0	2.162	0%	-17.884.393	0%	-8.272	0	0%	0	0%	0
Da 0 a 7.500	3.055.784	14,19%	8.599.407.273	1,39%	2.814	993.011	5,40%	298.673.819	0,20%	301
Da 7.500 a 15.000	2.973.795	13,81%	33.261.680.850	5,37%	11.185	2.328.704	12,60%	2.134.799.126	1,70%	917
Da 15.000 a 25.000	7.942.679	36,88%	176.481.232.132	28,51%	22.219	7.684.425	41,50%	21.965.077.398	17,20%	2.858
Da 25.000 a 50.000	5.393.201	25,04%	193.810.079.659	31,31%	35.936	5.352.498	28,90%	39.027.006.678	30,60%	7.291
Da 50.000 a 100.000	1.624.984	7,54%	106.139.399.068	17,15%	65.317	1.614.797	8,70%	28.950.065.097	22,70%	17.928
Oltre 100.000	545.236	2,53%	100.771.005.371	16,28%	184.821	542.671	2,90%	35.087.746.033	27,50%	64.657
Totale uomini	21.537.841	100,00%	619.044.928.960	100,00%	28.742	18.516.106	100,00%	127.463.368.151	100,00%	6.884
Totale Uomini e Donne	41.239.907		1.006.063.280.698		24.395	33.540.428		189.939.932.938		5.663
% Donne	47,77%		38,47%			44,79%		32,89%		
% Uomini	52,23%		61,53%			55,21%		67,11%		
% Uomini e Donne	100,00%		100,00%			100,00%		100,00%		

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Per quanto concerne la **distribuzione dei redditi per genere** a seconda della **tipologia di reddito dichiarato** per l'anno d'imposta 2023 (Tabella 5), i dati mostrano che il 54,78% dei contribuenti che dichiarano **redditi da lavoro dipendente** sono uomini, sebbene in termini di ammontare dichiarino circa 1,6 volte il reddito da lavoro dipendente dichiarato dalle donne. Rispetto ai **redditi da pensione**, le **donne risultano più numerose** (51,5% del totale), riflettendo un'aspettativa di vita media più elevata, sebbene rappresentino il 42,7% dell'ammontare totale di tale tipologia reddituale. Con riguardo al **reddito da lavoro autonomo**, le **donne sono il 28,5%** e **dichiarano circa il 23%** dell'ammontare totale.

Tabella 5 - Distribuzione dei redditi per tipologia e genere. Anno d'imposta 2023

(valori espressi in euro)

Sesso	Reddito da lavoro dipendente e assimilati		Reddito da pensione		Reddito da lavoro autonomo		Altri tipi di reddito		Totale redditi	
	Numero dei contribuenti	Reddito medio	Numero dei contribuenti	Reddito da pensione medio	Numero dei contribuenti	Reddito da lavoro autonomo medio	Numero dei contribuenti	Altri redditi medio	Numero dei contribuenti	Altri redditi medio
Uomini	13.035.254	340.571.607.566	26.280	7.030.252	176.480.467.003	25.103	365.633	27.741.708.236	75.873	1.834.021
Donne	10.761.275	211.693.548.923	19.672	7.476.832	131.923.242.612	17.644	145.894	8.251.821.845	56.560	1.920.917
Totale	23.796.529	554.265.156.889	23.292	14.507.084	308.403.709.615	21.259	511.527	35.993.530.081	70.365	3.754.938
% sul totale redditi	55,9%	55,1%	34,1%	30,7%	1,2%	3,6%	8,8%	10,7%	100,0%	100,0%
% Uomini	54,78%	61,81%	46,46%	57,22%	71,48%	77,07%	48,84%	67,27%	52,30%	61,53%
% Donne	45,22%	38,19%	53,54%	42,78%	28,52%	22,93%	51,16%	32,73%	47,70%	38,47%
% Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

La **distribuzione territoriale dei redditi** evidenzia il dualismo italiano tra le regioni del Nord e quelle del Sud: al **Nord e nell'Italia centrale** si rileva un sostanziale **equilibrio nella numerosità di uomini e donne** in base al **reddito complessivo** (con una differenza tra i due sessi di circa 3 punti percentuali), mentre al Sud e nelle Isole, la quota di contribuenti di sesso maschile supera quella femminile di circa 9 punti percentuali. Con riferimento all'**imposta netta**, i **contribuenti di sesso maschile superano quelli di sesso femminile**, sia in termini di numerosità, sia di ammontare (si veda la Tabella 6).

Tabella 6 - Distribuzione dei redditi e dell'imposta netta per territorio e genere. Anno d'imposta 2023*(valori espressi in euro)*

Area geografica	Genere	Reddito complessivo al netto della cedolare secca				Imposta netta			
		Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Reddito complessivo per territorio	Distribuzione per territorio	Numero dei contribuenti	Distribuzione per genere	Imposta netta per territorio	Distribuzione Imposta netta
Nord-Occidentale	Uomini	6.034.463	51,50%	198.974.136.019	61,70%	5.394.769	54,30%	43.947.699.071	67,90%
	Donne	5.691.531	48,50%	123.561.681.650	38,30%	4.541.915	45,70%	20.769.517.786	32,10%
	Totale	11.725.994	100,00%	322.535.817.669	100,00%	9.936.684	100,00%	64.717.216.857	100,00%
Nord-Orientale	Uomini	4.568.833	51,50%	142.791.114.657	61,70%	4.063.371	54,20%	29.680.654.382	68,30%
	Donne	4.310.725	48,50%	88.594.273.027	38,30%	3.432.714	45,80%	13.785.757.106	31,70%
	Totale	8.879.558	100,00%	231.385.387.684	100,00%	7.496.085	100,00%	43.466.411.488	100,00%
Centrale	Uomini	4.267.184	51,10%	126.220.857.005	60,30%	3.717.220	54,20%	26.724.596.531	65,60%
	Donne	4.082.087	48,90%	83.191.248.573	39,70%	3.142.971	45,80%	13.998.144.735	34,40%
	Totale	8.349.271	100,00%	209.412.105.578	100,00%	6.860.191	100,00%	40.722.741.266	100,00%
Meridionale	Uomini	4.539.085	54,20%	103.264.109.202	62,40%	3.631.585	57,70%	18.551.967.715	66,40%
	Donne	3.840.184	45,80%	62.125.486.305	37,60%	2.663.731	42,30%	9.370.347.472	33,60%
	Totale	8.379.269	100,00%	165.389.595.507	100,00%	6.295.316	100,00%	27.922.315.187	100,00%
Insulare	Uomini	2.125.117	54,50%	47.744.802.862	61,80%	1.706.209	57,90%	8.543.908.151	65,30%
	Donne	1.775.337	45,50%	29.528.614.496	38,20%	1.240.988	42,10%	4.548.011.184	34,70%
	Totale	3.900.454	100,00%	77.273.417.358	100,00%	2.947.197	100,00%	13.091.919.335	100,00%
Non attribuibile	Uomini	3.159	58,90%	49.909.215	74,50%	2.952	59,60%	14.542.301	75,20%
	Donne	2.202	41,10%	17.047.687	25,50%	2.003	40,40%	4.786.504	24,80%
	Totale	5.361	100,00%	66.956.902	100,00%	4.955	100,00%	19.328.805	100,00%
Totale Italia	Uomini	21.537.841	52,20%	619.044.928.960	61,50%	18.516.106	55,20%	127.463.368.151	67,10%
	Donne	19.702.066	47,80%	387.018.351.738	38,50%	15.024.322	44,80%	62.476.564.787	32,90%
	Totale	41.239.907	100,00%	1.006.063.280.698	100,00%	33.540.428	100,00%	189.939.932.938	100,00%

Fonte: elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

2.4.2 Le agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere

La Relazione analizza le dichiarazioni dei redditi relative ai medesimi anni d'imposta (2019-2023), al fine di individuare le **agevolazioni fiscali vigenti** che, seppur indirettamente, **mirano a ridurre le differenze di genere** agendo principalmente nell'ambito della **conciliazione tra vita privata e vita professionale** dei contribuenti.

Le agevolazioni fiscali individuate nel documento sono le seguenti:

- **deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali** per gli **addetti ai servizi domestici** e all'assistenza familiare, fino all'importo di 1.549,37 euro (legge n. 342/2000);
- **detrazione dall'imposta lorda**, pari al **19%**, per le **spese sostenute per la retribuzione di addetti all'assistenza**, anche tramite colf e badanti, per le persone non autosufficienti (legge n. 26 del 2005 e successive modifiche);
- **detrazione**, pari al **19%**, relativa alle **spese sostenute** per il pagamento delle **rette degli asili nido** (legge n. 26 del 2005).

Dai dati aggiornati all'anno d'imposta 2023 emerge che le spese per addetti all'assistenza personale (-5,7% rispetto al 2019) e i contributi per addetti ai servizi domestici e familiari (+13,2% rispetto al 2019) sono utilizzate maggiormente da donne, sia in termini di frequenze che di ammontare, mentre per le spese per la frequenza di asili nido non emergono comportamenti differenti in base al genere (Tabella 7).

Tabella 7 - Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili*(valori espressi in euro)*

		2019		2022		2023	
		Numero dei contribuenti	Oneri	Numero dei contribuenti	Oneri	Numero dei contribuenti	Oneri
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	46.454	85.441.199	41.868	77.633.719	41.553	77.232.237
	Spese per la frequenza di asili nido	80.923	42.077.560	38.831	19.996.640	34.986	17.759.224
	Contributi per addetti ai servizi	262.638	206.217.537	295.657	229.869.851	285.008	232.343.386
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.243	149.492.280	74.715	143.453.366	74.884	144.297.231
	Spese per la frequenza di asili nido	70.579	36.858.768	36.312	18.819.332	36.205	18.315.020
	Contributi per addetti ai servizi	344.209	267.000.765	378.023	291.665.926	374.621	303.277.639
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	124.697	234.933.479	116.583	221.087.085	116.437	221.529.468
	Spese per la frequenza di asili nido	151.502	78.936.328	75.143	38.815.972	71.191	36.074.244
	Contributi per addetti ai servizi	606.847	473.218.302	673.680	521.535.777	659.629	535.621.025
Donne/Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	62,70%	63,60%	64,09%	64,89%	64,31%	65,14%
	Spese per la frequenza di asili nido	46,60%	46,70%	48,32%	48,48%	50,86%	50,77%
	Contributi per addetti ai servizi	56,70%	56,40%	56,11%	55,92%	56,79%	56,62%

Fonte: elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

2.4.3 Dinamiche demografiche e gender gap

In terza battuta, la Relazione utilizza i dati delle dichiarazioni dei redditi relative agli **anni d'imposta 2004, 2013 e 2024** per analizzare il **trend di invecchiamento della popolazione in una prospettiva di genere**. A fronte di un aumento contenuto del numero di contribuenti (da circa 40,5 milioni a 42,6 milioni), emerge un cambiamento della struttura per età dei contribuenti IRPEF che mostra lo **spostamento demografico verso le classi di età più anziane**. Nel periodo considerato (anni d'imposta 2004 e 2023) si registra una **lieve crescita dell'incidenza delle contribuenti donne** sul totale, sia in termini di frequenza, sia di ammontare del reddito complessivo dichiarato (si veda la Tabella 8): si passa **dal 47% del totale nel 2004 (con 36% del reddito complessivo dichiarato) al 48% del totale nel 2023 (con 39% del reddito complessivo dichiarato)**.

Tabella 8 - Quota di reddito complessivo dichiarato dalle donne (anni d'imposta 2004-2023)

		2019		2022		2023	
		Numero dei contribuenti	Oneri	Numero dei contribuenti	Oneri	Numero dei contribuenti	Oneri
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	46.454	85.441.199	41.868	77.633.719	41.553	77.232.237
	Spese per la frequenza di asili nido	80.923	42.077.560	38.831	19.996.640	34.986	17.759.224
	Contributi per addetti ai servizi	262.638	206.217.537	295.657	229.869.851	285.008	232.343.386
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.243	149.492.280	74.715	143.453.366	74.884	144.297.231
	Spese per la frequenza di asili nido	70.579	36.858.768	36.312	18.819.332	36.205	18.315.020
	Contributi per addetti ai servizi	344.209	267.000.765	378.023	291.665.926	374.621	303.277.639
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	124.697	234.933.479	116.583	221.087.085	116.437	221.529.468
	Spese per la frequenza di asili nido	151.502	78.936.328	75.143	38.815.972	71.191	36.074.244
	Contributi per addetti ai servizi	606.847	473.218.302	673.680	521.535.777	659.629	535.621.025
Donne/Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	62,70%	63,60%	64,09%	64,89%	64,31%	65,14%
	Spese per la frequenza di asili nido	46,60%	46,70%	48,32%	48,48%	50,86%	50,77%
	Contributi per addetti ai servizi	56,70%	56,40%	56,11%	55,92%	56,79%	56,62%

Fonte: elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

In particolare, nella fascia di età 31-44 anni si osserva una variazione positiva, più contenuta in termini di frequenza (+2%) e lievemente più accentuata in termini di ammontare (+3,4%). Nella fascia di età 45-64 anni, il peso del reddito dichiarato dalle donne cresce in misura superiore rispetto all'aumento della loro numerosità (rispettivamente +5% e +2,6%). Per la fascia di età 65-75 si registra un aumento della quota di reddito complessivo dichiarato (+2%) a fronte di una riduzione della

relativa frequenza (-2%); diversamente per le *over 75* la diminuzione interessa anche i redditi.

2.5. La spesa del bilancio dello Stato per il 2024 per Missioni secondo una prospettiva di genere

L'articolo 25 della legge n. 196 del 2009 prevede che le spese dello Stato siano ripartite in Missioni, Programmi (unità di voto parlamentare) e unità elementari di bilancio (capitoli, utilizzati ai fini della gestione e della rendicontazione del bilancio dello Stato).

Si rammenta che, come evidenziato nella Tavola 59 (p. 128) della [Relazione illustrativa al Rendiconto 2024](#), il bilancio dello Stato nell'esercizio 2024 è risultato composto da 34 missioni e 180 programmi.

Nel dettaglio, la **spesa dello Stato per il 2024 rendicontata per Missioni** risulta principalmente **neutrale al genere** (circa **784,7 miliardi di euro su un totale di 1.064 miliardi**). Sul dato incide fortemente la missione **Debito pubblico**, che da sola assorbe **oltre 370 miliardi** classificati come neutrali.

Le spese sensibili al genere ammontano a circa **175,9 miliardi di euro**, concentrandosi prevalentemente nell'ambito di Missioni legate al welfare, come le **Politiche previdenziali** (quasi 100 miliardi) e i **Diritti sociali, politiche sociali e famiglia** (circa 58,8 miliardi).

Le spese dirette a ridurre le diseguglianze di genere rappresentano la quota minore, pari a circa **5 miliardi di euro** (lo 0,47% del totale complessivo). Anche in questa categoria gli importi maggiori afferiscono alla Missione **Diritti sociali, politiche sociali e famiglia** (2,7 miliardi).

Una quota significativa del totale (**98,3 miliardi**) è classificata come **spese da approfondire**. Il dato più rilevante in tale ambito riguarda la missione **Competitività e sviluppo delle imprese**, dove oltre 62 miliardi di euro richiedono ulteriori analisi per determinare il loro effettivo impatto sulla prospettiva di genere.

Tabella 9 - Spese del bilancio dello Stato per Missione, al netto delle spese per il personale, secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2024

(valori espressi in milioni euro)

Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le diseguglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
1. Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	3.060,89	304,2	0,14	5,00	3.370,23
2. Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	357,94	-	-	11,40	369,34
3. Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	142.375,56	12,3	200,07	9.807,47	152.395,41
4. L'Italia in Europa e nel mondo	26.969,21	4.460,35	560,76	1.029,56	33.019,89

Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
5. Difesa e sicurezza del territorio	8.994,94	1.414,55	74,66	142,15	10.626,30
6. Giustizia	982,23	2.869,61	6,07	287,39	4.145,31
7. Ordine pubblico e sicurezza	3.981,11	595,1	1,56	9,65	4.587,42
8. Soccorso civile	3.914,11	295,70	-	-	4.209,82
9. Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1.645,49	654,90	0,13	0,17	2.300,68
10. Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.346,60	1,00	-	-	1.347,60
11. Competitività e sviluppo delle Imprese	20.113,59	62.151,15	17,08	26,66	82.308,48
12. Regolazione dei mercati	26,44	-	-	-	26,44
13. Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	11.091,95	7.005,24	-	-	18.097,19
14. Infrastrutture pubbliche e logistica	8.686,52	60,69	-	-	8.747,21
15. Comunicazioni	1.094,00	268,80	-	-	1.362,80
16. Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	411,26	214,49	-	-	625,75
17. Ricerca e innovazione	4.986,10	112,71	-	0,63	5.099,44
18. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.849,51	56,74	0,17	3,65	2.910,06
19. Casa e assetto urbanistico.	210,9	632,00	-	-	842,90
20. Tutela della salute	1.344,98	289,65	18,45	123,70	1.776,78
21. Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	596,90	1.451,92	-	130,70	2.179,52
22. Istruzione scolastica	1.833,47	151,02	5,06	1.705,28	3.694,83
23. Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	887,33	8.907,68	4,50	864,41	10.663,93
24. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	871,03	1,17	2.746,75	58.774,24	62.393,20
25. Politiche previdenziali	14.118,69	558,90	1.303,72	99.764,99	115.746,30
26. Politiche per il lavoro	11.242,85	0,04	74,90	982,08	12.299,87
27. Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	227,05	988,07	-	2.204,94	3.420,07
28. Sviluppo e riequilibrio territoriale	13.296,70	-	-	-	13.296,70
29. Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	117.337,02	4.436,76	0,97	12,29	121.787,04
30. Giovani e sport	1.372,28	24,17	0,23	-	1.396,68
31. Turismo	193,25	136,05	-	8,30	337,60
32. Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	2.133,09	262,45	6,00	17,85	2.419,38
33. Fondi da ripartire	5.993,18	7,00	-	-	6.000,19
34. Debito pubblico	370.188,66	-	-	-	370.188,66
Totale complessivo	784.734,81	98.324,44	5.021,23	175.912,52	1.063.993,00

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2024, Tavola 5.2.1b, pp. 345.

APPENDICE 1: L'IMPATTO DI GENERE E IL BILANCIO DELLO STATO PER IL 2026

La riforma 1.13 del PNRR

L'inserimento del **bilancio di genere** nell'ambito di un quadro strategico orientato alla riduzione dei divari di genere è stato **sostenuto dalla riforma PNRR 1.13 (Milestone M1C1-110)**.

La **Milestone M1C1-110**, nell'ambito della riforma del quadro di revisione della spesa pubblica (riforma 1.13), prevede la **riclassificazione del bilancio di previsione** dello Stato con riferimento alla spesa ambientale e alla spesa che promuove la parità di genere. In particolare, si prevede che a partire dalla legge di bilancio per il 2024 venga **trasmesso al Parlamento un documento informativo** finalizzato a dare evidenza delle **spese** del bilancio dello Stato che **promuovono l'uguaglianza di genere**, applicando un'apposita riclassificazione delle spese. La classificazione deve essere altresì coerente con i criteri alla base della definizione degli obiettivi di sviluppo sostenibile e con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

In tal senso, la citata riforma del PNRR ha innovato l'assetto informativo relativo ai documenti sulla finanza pubblica includendo un'**analisi preventiva** delle spese secondo una lettura orientata a distinguere **l'impatto di genere**, condotta cioè in **fase di programmazione della spesa**, che si aggiunge a quella sul rendiconto già avviata dal 2016 (art. 38-*septies* della legge n. 196 del 2009).

A partire **dal 2024** è quindi possibile analizzare la spesa pubblica secondo una **prospettiva di genere sia in termini di previsione sia in termini di rendicontazione**.

Il traguardo M1C1-110 è stato attuato dall'**articolo 51-bis del D.L. n. 13 del 2023** il quale ha previsto che, a partire dal 2023, il Ministro dell'economia e delle finanze trasmette alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del **disegno di legge di bilancio**, appositi **allegati conoscitivi** che illustrano il prospetto delle spese relative alla **promozione della parità di genere** e delle spese aventi un **impatto ambientale**.

Gli [Allegati](#) sono stati trasmessi **per la prima volta** alle Camere il 30 novembre 2023, in allegato al disegno di legge di bilancio per il 2024.

Per il disegno di legge di **bilancio 2026-2028** gli [Allegati conoscitivi: bilancio di genere e bilancio ambientale](#) sono stati trasmessi alle Camere il **31 dicembre 2025**.

Nel Documento conoscitivo recante il Bilancio di genere, la **riclassificazione** della spesa secondo una prospettiva di genere prevista dalla riforma PNRR M1C1-110 segue la **medesima metodologia** applicata ai dati

di **consuntivo**, con la suddivisione delle spese del bilancio dello Stato nelle **quattro categorie** di genere.

Successivamente, si procede con l'**associazione delle codifiche** relative al tema della sostenibilità in coerenza con l'**Agenda 2030**. In particolare, per la riclassificazione delle spese che promuovono la parità di genere, è stato applicato l'approccio dei **5 Pilastri** dello sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, ossia i cinque concetti chiave (Persone, Pianeta, Pace, Prosperità, Partnership), che si sviluppano per sub-obiettivi (21) e target (90).

In **appendice** all'Allegato sul bilancio di genere sono riportate alcune **tabelle di dettaglio** sulla **riclassificazione della spesa** secondo una prospettiva di genere - che distingue: **categoria** economica, **missione**, **missione e programma** e stato di previsione - che permettono di cogliere le dimensioni quantitative delle risorse finanziarie interessate, con separata evidenza degli effetti della manovra di finanza pubblica, riclassificati secondo la codifica di genere.

Nel [documento](#) allegato al disegno di legge di bilancio per il 2026, presentato il 31 dicembre 2025, si evidenzia che, nonostante i miglioramenti in termini di accuratezza delle operazioni di riclassificazione, **rimangono alcune criticità** dovute alle difficoltà nel cogliere le dimensioni di genere nelle politiche pubbliche, che spesso continuano a mostrare il prevalere di una connotazione neutrale.

L'attuale metodologia del bilancio di genere prevede, infatti, che **alcune tipologie** di spese, come quelle relative al **debito pubblico**, siano a *priori* considerate come **neutrali**, e pertanto non vengono sottoposte alle verifiche delle amministrazioni. Inoltre, la **riclassificazione** della spesa in sede di **bilancio di previsione**, pur adottando la medesima metodologia applicata ai dati di consuntivo, presenta ulteriori **difficoltà** legate alla necessità di **classificare**, ad esempio, i capitoli dei **Fondi da ripartire**, presenti solo nel bilancio di previsione e non nel consuntivo, perché oggetto di ripartizione in corso d'anno. A tali capitoli – a meno che non siano evidenti la finalizzazione della spesa e i relativi destinatari - si assegna dunque la codifica di **spesa neutrale o da approfondire**.

Nel bilancio di genere allegato al d.d.l. di bilancio per il 2026 si ipotizza che, nell'ambito della **revisione** in corso della **legge n. 196 del 2009** (legge di contabilità e finanza pubblica), per l'adeguamento alla nuova *governance* europea e la manutenzione e aggiornamento di altri contenuti, si possa procedere ad un **aggiornamento della metodologia** attualmente usata per la classificazione di genere, alla luce dell'esperienza di questi anni.

Analisi della spesa del bilancio dello Stato per il 2026 esposta secondo una prospettiva di genere

Nell'Allegato al ddl di bilancio per il 2026 (S. 1689, Allegato-bis) la **spesa complessiva** del bilancio dello Stato esposta secondo una prospettiva di genere è pari a **1.245,6 miliardi per il 2026**.

Tale spesa risulta per circa il **72,3 per cento** (900,5 miliardi) **neutrale al genere**, nel senso che per tali spese non è stato individuato un impatto né diretto né indiretto sulle disuguaglianze di genere.

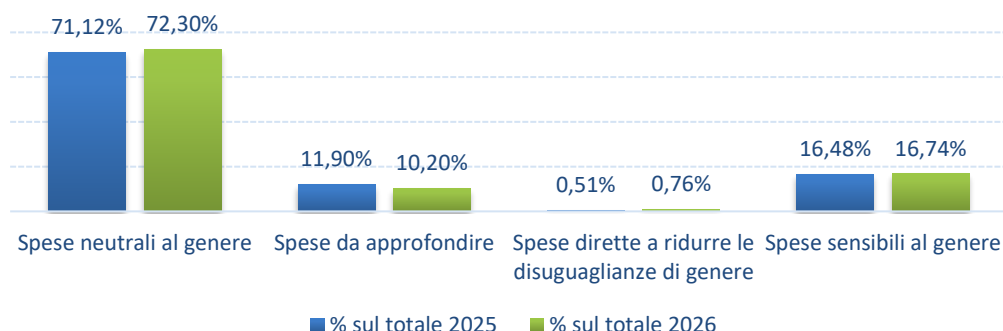
Il **16,7 per cento** (208,5 miliardi) della spesa del bilancio dello Stato rientra nella categoria delle spese **“sensibile al genere”**, mentre la spesa considerata come **diretta a ridurre le disuguaglianze di genere** è pari allo **0,8 per cento** del totale (9,4 miliardi circa).

Tabella 10 - Spesa complessiva del bilancio dello Stato – anno 2026

(DDL DI BILANCIO 2026-2028 – A.S. 1689)

(milioni di euro)	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale
Spesa complessiva	900.547	127.102	9.414	208.549	1.245.613
	72,3	10,2	0,8	16,7	100,0

Spese del bilancio dello stato riclassificate secondo la prospettiva di genere, percentuale sulla spesa totale, 2025 e 2026



Guardando alle **34 Missioni** del bilancio dello Stato, riportate nella tabella successiva, la gran parte delle **spese mirate alla riduzione dei divari di genere** (pari a complessivi **9,4 miliardi**) risultano allocate sulla **Missione 24 “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”**, per oltre 4,3 miliardi di euro sui 9,4 miliardi totali (il **45,9%**).

La restante parte è allocata sulla **Missione 22 “Istruzione scolastica”**, con una spesa di circa 2 miliardi, corrispondente al **21,7%** dell'intera spesa destinata a ridurre le disuguaglianze, e sulla **Missione 25 “Politiche previdenziali”**, per 1,1 miliardi di spesa, pari al **12%** della spesa mirata alla riduzione dei divari.

Tabella 11-Spesa del bilancio dello Stato per missioni – anno 2026
(DDL DI BILANCIO 2026 – A.S. 1689)

<i>Missione (milioni di euro)</i>	<i>Spese neutrali al genere</i>	<i>Spese da approfondire</i>	<i>Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere</i>	<i>Spese sensibili al genere</i>	<i>TOTALE</i>	<i>% Spese sensibili al genere</i>
1. Organi costituzionali a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	2.825	438	60	35	3.359	1,0
2. Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	756	13	0	63	832	7,6
3. Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	144.125	6	401	12.188	156.720	7,8
4. L'Italia in Europa e nel mondo	36.455	5.489	307	957	43.208	2,2
5. Difesa e sicurezza del territorio	19.813	10.531	709	761	31.814	2,4
6. Giustizia	3.179	7.263	187	993	11.622	8,5
7. Ordine pubblico e sicurezza	12.312	371	40	141	12.864	1,1
8. Soccorso civile	5.810	748	0	0	6.558	0,0
9. Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1.077	558	0	0	1.635	0,0
10. Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.052	10	0	0	10.062	0,0
11. Competitività e sviluppo delle imprese	10.530	62.867	2	3	73.402	0,0
12. Regolazione dei mercati	37	0,3	0	0	37	0,0
13. Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	14.251	25	0	10	14.286	0,1
14. Infrastrutture pubbliche e logistica	7.186	97	0	2	7.285	0,0
15. Comunicazioni	635	263	0	0	898	0,0
16. Commercio internazionale ed internazionalizz. sistema produttivo	355	281	0	11	647	1,7
17. Ricerca e innovazione	3.831	416	0	4	4.252	0,1
18. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.377	500	4	0,1	2.881	0,0
19. Casa e assetto urbanistico	463	350	0	0	813	0,0
20. Tutela della salute	1.878	3	31	202	2.114	9,6
21. Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	689	1.937	0	182	2.808	6,5
22. Istruzione scolastica	27.004	4.964	2.046	23.758	57.772	41,1
23. Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	859	9.712	5	840	11.415	7,4
24. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	882	3	4.320	64.235	69.440	92,5
25. Politiche previdenziali	1.095	1.406	1.130	100.400	114.031	88,0
26. Politiche per il lavoro	15.604	1	86	1.499	17.191	8,7
27. Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	161	1.188	0	1.807	3.156	57,3
28. Sviluppo e riequilibrio territoriale	8.717	0	0	0	8.717	0,0
29. Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela finanza pubblica	119.869	4.808	6	81	124.663	0,1
30. Giovani e sport	1.124	139	0,4	2	1.265	0,2
31. Turismo	157	91	0	0,4	248	0,2
32. Servizi istituzionali e generali delle AP	3.528	802	81	155	4.566	3,4
33. Fondi da ripartire	21.312	1.822	0	218	23.352	0,9
34. Debito pubblico	430.697	0	0	0	430.697	0,0
Totale spesa complessiva	900.547	127.102	9.414	208.549	1.245.613	16,7

Nell'[Allegato-bis](#) al disegno di legge di bilancio (A.S. 1689), viene altresì pubblicata la metodologia utilizzata per **associare gli obiettivi di sviluppo sostenibile al bilancio di genere**, come richiesto dalla Milestone M1C1-110 del PNRR. Per l'implementazione della riforma PNRR 1.13, Milestone M1C1-110, è stato adottato un approccio analitico per associare alla struttura del bilancio di genere le **5 P dello sviluppo sostenibile**, secondo la loro massima disaggregazione che si sviluppa su 21 *sub*-obiettivi e 90 *target*.

Nel documento si evidenzia che la declinazione dei cinque pilastri dello sviluppo sostenibile, non consente, tuttavia, un immediato riscontro con le unità gestionali di dettaglio del bilancio dello Stato; lo stesso vale anche per le codifiche del bilancio di genere. Pertanto, la **base dati** complessiva utilizzata per tale finalità risulta **ridotta** rispetto al valore della spesa del bilancio dello Stato, in quanto alcune spese sono state **escluse dall'esercizio di riclassificazione**.

Nello specifico, sono state escluse le spese per il personale e le spese relative ad alcune categorie economiche che, nelle 4 codifiche del bilancio di genere, sono considerate **a priori come neutrali**. Nell'*Allegato-bis* si rinvia in particolare agli oneri relativi al debito pubblico (Rimborso delle passività finanziarie e Interessi passivi), ai Trasferimenti al bilancio europeo (Risorse proprie Unione europea), alle Poste correttive e compensative, alle Acquisizioni di attività finanziarie.

La composizione della **spesa statale complessiva**, al netto delle esclusioni di cui sopra, **associabile ai 5 Pilastri dello sviluppo sostenibile** (Persone, Prosperità, Pace, Partnership, Pianeta) è pari a **555,3 miliardi** per il 2026, come rappresentata nella tabella seguente:

Tabella 12 - Spesa del bilancio dello Stato per Missioni – anno 2026
(DDL DI BILANCIO 2026 – A.S. 1689)

DDL DI BILANCIO 2026 - A.S. 1689 (milioni di euro)	2026
Spesa complessiva	1.245.613
di cui: - Debito pubblico (cat. 9 e 61)	438.953
- Altre categorie (cat. 8, 10 e 31)	131.945
- Spesa per il personale	119.367
Importi associati con gli obiettivi di sostenibilità	555.348

La Tabella 13 riporta la **distribuzione** della **spesa** relativa agli importi **associati per classificazione di genere**. Le spese analizzate (555,3 miliardi) risultano essere circa il 44,6 per cento del bilancio complessivo.

Tabella 13 - Spesa del bilancio dello Stato per missioni – anno 2026
(DDL DI BILANCIO 2026 – A.S. 1689)

DDL DI BILANCIO 2026 - A.S. 1689 (milioni di euro)	2026	%
Spese neutrali al genere (0)	272.306	49,03
Spese da approfondire (0*)	91.806	16,53
Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (1)	91.806	1,15
Spese sensibili al genere (2)	184.827	33,28
IMPORTI ASSOCIATI CON GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ	554.361	100,00

La Tabella 14 evidenzia, infine, la **distribuzione della spesa** complessiva (in termini di importi associati) per il 2026 **tra i cinque Pilastri dello sviluppo sostenibile**.

TABELLA 5: SPESE RICLASSIFICATE PER GENERE E 5 PILASTRI

Tabella 14 - Spese riclassificate per genere e 5 pilastri
(DDL DI BILANCIO 2026 – A.S. 1689)

	Spese neutrali al genere (0)	Spese da approfondire (0*)	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (1)	Spese sensibili al genere (2)	TOTALE IMPORTI ASSOCIATI CON GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ
Pace	14.366	5.540	338	441	20.685
Partnership	204.952	73.600	731	13.936	293.218
Persone	18.397	8	5.329	167.373	191.107
Pianeta	5.417	2.473	1	183	8.073
Prosperità	29.173	10.186	10	2.894	42.264
Totale importi associati	272.306	91.806	91.806	184.827	554.361

Gli interventi della legislazione 2026 per ridurre i divari di genere

La **legge di bilancio per il 2026** (legge n. 199 del 2025) contiene una pluralità di interventi volti, in particolar modo, alla tutela della maternità, alla conciliazione tra vita privata e professionale, alla tutela del lavoro e alla previdenza, alla salute. Si segnalano, in particolare, le seguenti misure:

- **L'autorizzazione di spesa** per il riconoscimento di un **esonero parziale dai contributi previdenziali** (per un massimo di 24 mesi) in favore dei datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato nel 2026, con l'obiettivo specifico di favorire le **pari opportunità per le lavoratrici svantaggiate** (comma 153);
- **Il riconoscimento di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali** (fino a un massimo di 8.000 euro annui) per i datori di lavoro privati che assumono **donne con almeno tre figli minorenni** e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Tale

agevolazione ha una durata di 12 mesi per i contratti a termine, 18 mesi in caso di trasformazione e 24 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato (commi 210-211);

- **L'incremento dell'importo del "bonus mamme"** a 60 euro mensili per le lavoratrici dipendenti e autonome con due figli (fino al decimo anno del secondo figlio) o con più di due figli (fino al diciottesimo anno del figlio più piccolo) (comma 207);
- **L'introduzione della priorità nella trasformazione del contratto** da tempo pieno a tempo parziale per le lavoratrici o i lavoratori con almeno tre figli conviventi (fino ai 10 anni del più piccolo) o con figli disabili. Per i datori di lavoro che concedono tale rimodulazione oraria è previsto un **esonero contributivo del 100%** (fino a 3.000 euro annui per 24 mesi) (commi 214-218);
- **L'estensione del diritto al congedo parentale** (anche per figli con disabilità e casi di adozione/affidamento) fino al compimento del **14° anno di età del bambino**, con il relativo riconoscimento dell'indennità al 30% della retribuzione (comma 219);
- **L'elevazione del limite dei giorni di congedo per malattia del figlio** (di età compresa tra 3 e 14 anni) da 5 a **10 giorni annui** (comma 220);
- **Il rafforzamento del contratto a termine per sostituzione maternità**, attraverso la possibilità di prolungare il contratto del sostituto per consentire l'**affiancamento della lavoratrice** che rientra dal congedo fino al compimento dell'anno del bambino (comma 221);
- **L'incremento di 10 milioni di euro annui** della dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per il potenziamento dei **centri antiviolenza e delle case-rifugio** (comma 228);
- **L'istituzione di un Fondo per le attività socioeducative a favore dei minori, di 60 milioni di euro annui** per il finanziamento di attività socioeducative, centri estivi e servizi territoriali a favore dei minori, volti a supportare la gestione dei tempi vita-lavoro dei genitori;
- **Il rifinanziamento delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità** (5,5 milioni per il 2026) da destinare al c.d. "**reddito di libertà**" per le donne vittime di violenza in condizione di povertà, volto a favorire l'indipendenza economica e percorsi di autonomia (comma 229);
- **L'istituzione di un fondo per l'accesso ai servizi senza vincolo ISEE** per le donne vittime di violenza di genere, valido per i primi 12 mesi successivi alla presa in carico da parte dei servizi di protezione, per tale scopo è istituito un **apposito fondo** nello stato di previsione del **Ministero**

dell'economia e delle finanze, con una dotazione di **6 milioni** di euro per gli anni 2026 e 2027 (comma 231);

- **La proroga dell'APE Sociale per il 2026**, che garantisce l'accesso anticipato alla pensione (a 63 anni e 5 mesi) anche per i lavoratori e le lavoratrici impegnati nell'**assistenza di familiari con disabilità grave (caregiver)** (commi 162 -163).

Si segnala, inoltre, che a marzo 2026 il Servizio Studi della Camera dei deputati ha pubblicato la nuova edizione del dossier di documentazione relativo alla “**Legislazione e politiche di genere**”, in cui sono raccolte le principali misure approvate dal Parlamento italiano nelle ultime Legislature con l'obiettivo di favorire le pari opportunità di genere e si ricostruisce l'azione legislativa dell'Unione europea in materia.

Il citato dossier riporta altresì la lista della documentazione parlamentare predisposta dal Servizio studi della Camera dei deputati contenente l'analisi dell'impatto di genere introdotta in via sperimentale a partire dall'8 marzo 2021 (si veda pagina 30 del [dossier](#)).

Nella premessa del citato dossier si evidenzia in particolare che:

- nell'**indice 2025 sull'uguaglianza di genere dell'Unione europea**, che utilizza una scala da 1 a 100 dove 1 rappresenta la disuguaglianza totale e 100 l'uguaglianza totale, l'Italia si colloca al 12° posto nell'UE. Nel dettaglio l'Italia ha ottenuto un punteggio 2025 pari a 61,9 punti, inferiore di 1,5 punti alla media dell'UE (63,4 punti).
- sulla base dei dati ISTAT afferenti all'**occupazione femminile** riferiti al terzo trimestre 2025, il tasso di occupazione femminile risulta essere pari al 57,8 per cento, contro il 77,2 per cento maschile, con un divario pari al 19,4 per cento; il dato mostra però un andamento positivo rispetto agli anni precedenti (2024: 57,5%; 2023: 56,1%);
- l'**analisi criminologica sulla violenza di genere**, pubblicata dal Ministero dell'interno nel gennaio 2026 e incentrata sui dati statistici riguardanti gli omicidi volontari che si sono verificati nel quadriennio 2022-2025, riporta che con riferimento agli omicidi con vittime donne nell'ultimo quadriennio si è registrata una costante diminuzione del dato in linea con la tendenziale diminuzione degli omicidi in generale (286, rispetto ai 328 del 2022); anche l'incidenza delle vittime di genere femminile è in diminuzione, attestandosi nell'ultimo anno intorno al 34 per cento, rispetto al 40 per cento del 2022; tuttavia, la percentuale di donne vittime di omicidi commessi in ambito familiare/affettivo continua ad essere largamente maggioritaria; in particolare, l'incidenza delle donne vittime ha subito un marcato aumento nel 2022, arrivando a rappresentare oltre il 72 per cento del totale delle vittime di quell'anno, mentre nei due anni successivi tale percentuale si è attestata intorno al 64 per cento; nel

2025, a fronte di una diminuzione rispetto agli anni precedenti in termini assoluti del numero complessivo di omicidi in ambito familiare/affettivo (128, a fronte dei 158 del 2024, dei 149 del 2023 e dei 148 del 2022), la percentuale di vittime donne è aumentata al 66 per cento.

APPENDICE 2: LE POLITICHE DELL'UE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE

Nel corso degli ultimi decenni, il principio di parità tra donne e uomini ha conosciuto una progressiva evoluzione nel diritto dell'Unione europea: da ambito circoscritto all'eguaglianza retributiva nel mercato del lavoro a parametro generale di legittimità e coerenza delle politiche europee, con implicazioni che investono il diritto penale, il governo societario, il bilancio dell'Unione, l'azione esterna e le politiche digitali.

L'*acquis* europeo si è quindi progressivamente ampliato, fino a configurare un sistema articolato di norme, strategie e strumenti di bilancio volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale, prevenire e contrastare le discriminazioni e integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Unione.

L'uguaglianza di genere nel diritto primario dell'UE

L'uguaglianza tra donne e uomini costituisce uno dei valori fondativi dell'UE, espressamente sancito dall' [articolo 2](#) del **Trattato sull'Unione europea** e ulteriormente declinato tra gli obiettivi dell'azione dell'Unione ai sensi dell' [articolo 3, paragrafo 3](#), TUE.

Tale principio assume una duplice configurazione nel diritto primario: da un lato come valore strutturale dell'ordinamento dell'Unione; dall'altro come obiettivo operativo che deve orientare l'azione normativa e programmatica delle istituzioni europee.

La **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** rafforza ulteriormente tale impianto, vietando ogni forma di discriminazione fondata sul sesso ([articolo 21](#)) e riconoscendo espressamente la parità tra donne e uomini in tutti i campi, compreso l'impiego, il lavoro e la retribuzione ([articolo 23](#)).

In coerenza con le disposizioni sinora richiamate, l'[articolo 8](#) del **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** (TFUE) include tra gli obiettivi trasversali a tutte le politiche dell'Unione quello di **eliminare le ineguaglianze** e di **promuovere la parità tra uomini e donne** in tutte le sue attività (concetto noto anche come *gender mainstreaming* - **integrazione della dimensione di genere**).

L'[articolo 19](#) del TFUE attribuisce all'Unione una competenza generale ad adottare provvedimenti legislativi per combattere **tutte le forme di discriminazione**, incluse quelle **fondate sul sesso**.

A questo scopo il **Parlamento europeo e il Consiglio**, deliberando secondo la **procedura legislativa ordinaria**, adottano misure che assicurino l'applicazione del **principio delle pari opportunità e della parità di**

trattamento tra uomini e **donne in materia di occupazione e impiego**, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni.

Allo scopo di assicurare **l'effettiva e completa parità** tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano **vantaggi specifici diretti a facilitare** l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a **evitare o compensare svantaggi** nelle carriere professionali. Viene dunque contemplata in tal modo **l'azione positiva**.

L'uguaglianza di genere nel diritto derivato

Direttive quadro e organismi di parità

In attuazione delle disposizioni dei Trattati sopra richiamate sono stati adottati atti legislativi "quadro" di portata generale:

- la [direttiva](#) del 2006 riguardante l'**attuazione del principio delle pari opportunità** e della **parità di trattamento** fra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego**; la direttiva definisce le **nozioni di discriminazione diretta e indiretta**, di **molestie** e di **molestie sessuali**; inoltre, essa incoraggia i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, prevede le **sanzioni per i casi di discriminazione** e prevede l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne;
- la [direttiva](#) del 2010 che stabilisce gli **obiettivi** relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le **donne che esercitano un'attività autonoma**, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla **tutela della maternità**;
- la [direttiva](#) del 2004 che dà attuazione al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda **l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura**. Si applica a tutte le persone che forniscono beni e servizi che sono a disposizione del pubblico, compresi gli organismi pubblici, e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito.

Le tre direttive sopra richiamate sono state oggetto di **modifica** ad opera di due **recenti direttive UE** finalizzate a **potenziare** gli organismi di parità.

In particolare, la [direttiva](#) (UE) 2024/1500 del **14 maggio 2024** riguarda l'aspetto **occupazionale**, compreso il lavoro autonomo, mentre la [direttiva](#) (UE) 2024/1499 del **7 maggio 2024** è riferita:

- alla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **razza e dall'origine etnica**;

- alla parità di trattamento fra le persone in materia di occupazione e impiego, indipendentemente da **religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale**;
- alla **parità di trattamento** fra donne e uomini in materia di **sicurezza sociale** e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Entrambi gli interventi legislativi intendono rafforzare gli **organismi per la parità**, in termini di indipendenza, risorse e poteri, affinché possano garantire più efficacemente la **parità di trattamento e le pari opportunità** tra donne e uomini. A tale scopo viene, tra le altre cose, loro riconosciuta un'ampia **legittimazione ad agire in giudizio** per garantire il rispetto dei principi sopra indicati.

Conciliazione tra lavoro e vita familiare

Nell'ambito del cosiddetto **Pilastro europeo dei diritti sociali**, la [direttiva](#) relativa all'**equilibrio** tra **attività professionale** e **vita familiare** per i genitori e i prestatori di assistenza, mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la fruizione di **congedi per motivi familiari** e di modalità di lavoro flessibili; offre altresì ai lavoratori possibilità di vedersi accordare un congedo per occuparsi di **familiari** che necessitano di **sostegno**.

Secondo la nuova direttiva, i **padri** o i **secondi genitori** possono fruire, in occasione della nascita di un figlio, di almeno **dieci giorni lavorativi retribuiti** allo stesso livello di quello attualmente fissato nell'UE per i congedi di maternità. Per usufruire del congedo di paternità, non è necessaria alcuna **anzianità di servizio**; la retribuzione del congedo di paternità è tuttavia subordinata a un'anzianità di servizio di **sei mesi**. Gli Stati membri con sistemi di congedo parentale più favorevoli possono mantenere le disposizioni nazionali vigenti.

È inoltre previsto un **diritto individuale a quattro mesi di congedo parentale**, di cui **due retribuiti** e non trasferibili tra i genitori. Il livello della retribuzione e il limite di età del bambino sono fissati dagli Stati membri.

Infine i prestatori di assistenza (lavoratori che aiutano i familiari bisognosi di assistenza o di sostegno a causa di un grave motivo di salute) possono usufruire di **cinque giorni lavorativi all'anno**. Gli Stati membri possono utilizzare un periodo di riferimento diverso, approvare il congedo caso per caso e introdurre criteri aggiuntivi per l'esercizio di tale diritto. Da ultimo, si rafforza il diritto per tutti i genitori e i prestatori di assistenza di richiedere **modalità di lavoro flessibili**.

Merita ricordare che negli [orientamenti politici](#) per il mandato della Commissione europea nel periodo 2024-29, presentati il **18 luglio 2024**, si preannuncia, tra l'altro, l'adozione di un **nuovo Piano d'azione sull'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali**.

Il precedente Piano d'azione, presentato nel **marzo 2021** ([COM\(2021\)102](#) e [allegati](#)), delinea **azioni concrete** per proseguire l'attuazione dei principi del pilastro europeo dei diritti sociali nell'ambito di uno sforzo comune degli Stati membri e dell'UE, che per raggiungere gli obiettivi in materia occupazionale entro il 2030, come previsto dal Piano, dovrebbe puntare, in particolare, a:

- (almeno) **dimezzare il divario di genere** a livello occupazionale rispetto al 2019 (quando era all'11,7%);
- **aumentare l'offerta di servizi formali di educazione e cura** della prima infanzia, contribuendo in tal modo a una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata e favorendo una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Amministrazione delle società quotate

Con la [direttiva](#) riguardante il **miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate** e relative misure, divenuta [applicabile](#) dalla fine del 2024, si stabilisce che le società quotate debbano garantire, entro il 2026, che i membri del sesso sottorappresentato detengano almeno il **40%** dei **posti di amministratore senza incarichi esecutivi** e il **33%** del totale dei posti di **amministratore**.

Nelle società quotate in cui tali obiettivi non sono conseguiti, dovrà essere adeguato il processo di selezione per la nomina dei membri del consiglio di amministrazione. Le **procedure di selezione e di nomina** dovranno essere **equie e trasparenti**, fondate su una valutazione comparativa dei diversi candidati effettuata sulla base di criteri chiari e formulati in modo neutro. Le qualifiche e il merito rimarranno i requisiti fondamentali.

La nuova direttiva prevede:

- un livello minimo di armonizzazione dei requisiti in materia di governo societario, in quanto le decisioni di nomina dovranno basarsi su criteri oggettivi;
- misure integrate in grado di garantire che non vi siano promozioni automatiche e incondizionate del sesso sottorappresentato;
- la preferenza per il candidato del sesso sottorappresentato **avente le medesime qualifiche**, in assenza di una valutazione obiettiva che faccia propendere per il candidato dell'altro sesso.

Le società devono fornire, su base annuale, informazioni sulla rappresentanza di genere nei loro consigli e sulle misure che stanno adottando per conseguire l'obiettivo del 33% o del 40%. Ogni anno gli Stati membri pubblicheranno un elenco delle società che hanno raggiunto gli obiettivi della direttiva.

Trasparenza salariale

[L'articolo 157 TFUE](#) costituisce la **base giuridica specifica in materia di parità di retribuzione** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, principio originariamente previsto sin dal Trattato di Roma del 1957.

Nel maggio 2023 è stata pubblicata la [direttiva](#) sulla **trasparenza salariale** e la **parità retributiva tra uomini e donne**, che era stata proposta dalla Commissione europea nel 2021.

La direttiva stabilisce **prescrizioni minime** per rafforzare **l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne e il divieto di discriminazione per motivi di genere**, senza peraltro impedire ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso chi svolge lo stesso lavoro (o un lavoro di pari valore) sulla base di **criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere** (punto n. 10 delle Premesse). Per il conseguimento delle suddette finalità, sono fissati *standard* di trasparenza in materia di retribuzioni e garanzie di accesso a determinati strumenti di tutela giurisdizionale in favore dei lavoratori.

Le recenti iniziative dell'UE in materia

Come già preannunciato negli orientamenti politici della Commissione europea 2024-2029 già menzionati (v. *supra*), l'UE ha adottato una serie di misure volte ad ampliare il quadro dell'**Unione dell'uguaglianza**, in continuità con gli obiettivi perseguiti nella legislatura precedente. In particolare, si segnalano:

- la **nuova [Strategia](#) per l'uguaglianza di genere** per il periodo **2026-2030**, presentata il 5 marzo 2026, che definisce una serie di azioni necessarie per rafforzare i diritti delle donne in tutti i settori (dalla lotta contro la violenza di genere, alla responsabilizzazione delle donne in politica e nel mercato del lavoro, nell'UE e nelle istituzioni dell'UE). La strategia traduce gli obiettivi della tabella di marcia per i diritti delle donne (vd. *infra*) in **azioni concrete**, articolate attorno a **quattro direttrici fondamentali**: il rafforzamento dell'emancipazione femminile, il coinvolgimento attivo di uomini e ragazzi, la resistenza a qualsiasi regressione sui diritti fondamentali e l'accelerazione del percorso verso una parità di genere effettiva in Europa;
- la **[Tabella di marcia per i diritti delle donne](#)**, già presentata il 7 marzo 2025, in occasione della Giornata internazionale della donna.

In particolare, la Tabella delinea una **visione a lungo termine** per il raggiungimento della parità di genere, sulla base dei **principi fondamentali** e degli **obiettivi strategici** definiti nell'[allegato](#) contenente la dichiarazione di principi per una società equa sotto il profilo del genere (per ulteriori approfondimenti sul punto si rinvia alla [nota tematica](#) del Parlamento europeo).

L'obiettivo è **sostenere e promuovere i diritti delle donne**, affrontando anche le nuove sfide in materia di parità di genere, come i pregiudizi legati alle tecnologie, la **discriminazione** e la **violenza**. La tabella di marcia definisce un **quadro politico** dell'UE per i diritti delle donne, fornendo una base per l'elaborazione di **misure giuridiche e politiche mirate** all'interno della strategia per la parità di genere per il periodo successivo al 2025.

Sempre il 7 marzo è stata altresì presentata la quinta ed ultima **relazione annuale** per la **parità di genere 2025**, pubblicata nell'ambito della strategia per la parità di genere 2020-2025 e fa il punto della situazione nell'UE e nei singoli Stati membri in questo campo. Evidenzia i **risultati conseguiti** dall'UE nei cinque settori chiave della strategia, come ad esempio la **lotta alla violenza di genere**, illustrando le migliori prassi adottate da taluni Stati membri nonché alcuni progetti finanziati dall'UE.

Si tratta di compiti ed obiettivi di competenza della **Commissaria per la parità, preparazione e gestione delle crisi**, Hadja Lahbib (Belgio), incaricata di:

- garantire la **piena attuazione della Convenzione di Istanbul** sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica;
- promuovere l'**integrazione delle questioni di genere nelle politiche**, nella legislazione e nei programmi di finanziamento dell'UE;
- migliorare l'**acquisizione dei dati** sull'uguaglianza di genere, in collaborazione con gli Stati membri.

Attività del Parlamento europeo

Tra le più recenti iniziative del Parlamento europeo figurano, oltre all'adozione della **raccomandazione** del **19 dicembre 2024** in merito alle priorità dell'UE in vista della 69^a sessione della **commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile**, l'approvazione di alcune **risoluzioni**, tra cui:

- la **risoluzione** relativa al **divario retributivo e pensionistico** di genere nell'UE, finalizzata ad analizzare la situazione attuale e ad elaborare orientamenti per una migliore valutazione e una **remunerazione più equa** del lavoro nei settori a prevalenza femminile;
- la **risoluzione** sulla **strategia per la parità di genere 2025** (vd. *supra*), del **13 novembre 2025**, in cui si invitava la Commissione a presentare una strategia ambiziosa per la parità di genere per il periodo 2026-2030, dotata di **misure legislative e non legislative** specifiche in ambiti fondamentali quali la lotta alla violenza contro le donne, la **garanzia** di un accesso pieno e paritario ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva, la **riduzione dei divari di genere** in materia di occupazione, **retribuzioni e pensioni** e il rafforzamento dei meccanismi volti a contrastare il regresso democratico e gli attacchi ai diritti delle donne e della comunità LGBTIQ;

- la [risoluzione](#) dell'**11 aprile 2024** sull'inclusione del **diritto all'aborto** nella **Carta dei diritti fondamentali dell'UE**, rammentando in particolare l'impegno dell'UE a promuovere e proteggere il diritto di ogni persona, e in particolare di ogni donna, all'autonomia del proprio corpo, nonché i suoi diritti sessuali e riproduttivi, **esorta** il Consiglio europeo ad integrare nella Carta l'**assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva** e il diritto a un **aborto sicuro e legale**. Nella risoluzione si sollecitano, tra l'altro, gli Stati membri a **depenalizzare** completamente l'**aborto**;
- la [risoluzione](#) del **marzo 2024** sugli **orientamenti generali** per l'elaborazione del **bilancio 2025**, in cui il Parlamento europeo ribadisce l'importanza di attuare programmi, politiche e altre attività dell'UE in modo tale da **promuovere la parità di genere** nella realizzazione dei rispettivi obiettivi.

Si segnalano altresì:

- una [risoluzione](#) del 28 febbraio 2024 sui diritti umani e la democrazia nel mondo e sulla politica dell'Unione europea in materia che, nel **condannare** tutte le forme di violenza di genere, chiede sforzi più concertati per **eliminare l'uso della violenza sessuale come arma di guerra** e invita la Commissione a proseguire gli sforzi per eliminare completamente la pratica delle mutilazioni genitali femminili, della sterilizzazione forzata e dell'aborto forzato in tutto il mondo;
- una [risoluzione](#) del 3 ottobre 2023 sulla **garanzia di trasporti europei** che rispondano alle **necessità delle donne**, in cui si chiedono iniziative per garantire la **sicurezza e l'incolumità** delle donne sui mezzi di trasporto, nonché l'**occupazione femminile** nel settore;
- una [risoluzione](#) del 1° giugno 2023 sulle **molestie sessuali** nell'UE, sulla diffusione di tale fenomeno negli Stati membri ed anche nelle istituzioni dell'UE, che sostiene tra l'altro il movimento **Me Too**;
- una [risoluzione](#) del 10 marzo 2022, sul **terzo piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere**, incentrata su sette ambiti di intervento: l'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere, la tutela dei diritti sessuali e riproduttivi delle donne e il loro accesso all'assistenza sanitaria; la promozione dell'uguaglianza in ambito socioeconomico e dell'autonomia di donne e ragazze.
- una [risoluzione](#) del 5 luglio 2022 sulla **povertà femminile** in Europa con cui, tra l'altro, si invitano l'UE e gli Stati membri a proteggere le donne che vivono in condizioni di **povertà energetica** nonché a stabilire migliori politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata e misure adeguate per garantire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (prevedendo ad esempio un migliore congedo di maternità, periodi di congedo di paternità significativamente più lunghi, un congedo parentale retribuito e non trasferibile, orari di lavoro flessibili, strutture di assistenza all'infanzia in loco, servizi di assistenza e politiche di lavoro a distanza). Nella risoluzione si osserva infine che il peggioramento della situazione sociale ed economica causato dalla

pandemia di COVID-19 ha amplificato le forme di abuso e violenza nei confronti delle donne.

Per **ulteriori approfondimenti** sulle iniziative intraprese dal Parlamento europeo nella **lotta all'uguaglianza di genere** si rinvia alla relativa [pagina web](#).

Documenti programmatici

Nelle [conclusioni](#) relative alla **promozione dell'uguaglianza di genere nell'era digitale** guidata dall'intelligenza artificiale, adottate dal Consiglio dell'UE nella riunione del **19 giugno 2025**, gli Stati membri vengono invitati a perseguire un **duplice approccio** alla **parità di genere**, che comprenda sia l'integrazione di una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche, sia misure specifiche mirate in materia di parità di genere. Ciò include il rafforzamento dell'autonomia e dell'efficacia delle strutture governative per la parità di genere, dotandole di un mandato forte e chiaro.

Le conclusioni sono basate sul [rapporto](#) del 2025 dell'EIGE "Piattaforma d'azione di Pechino +30: Segnare le pietre miliari e le opportunità per l'uguaglianza di genere nell'UE".

Sul fronte della **lotta alla violenza di genere**, il Consiglio ha [approvato](#) conclusioni chiedendo maggiori sforzi per **fornire agli astanti i mezzi per contribuire a combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica**.

Nelle conclusioni, si sottolinea che **la sensibilizzazione, l'educazione e il sostegno della società** sono fondamentali per garantire che gli astanti possano riconoscere gli abusi, intervenire in modo sicuro e aiutare le vittime a chiedere giustizia e protezione.

Le precedenti [conclusioni](#) del Consiglio, basate sulla relazione elaborata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ([EIGE](#)), chiedevano **misure più incisive** per promuovere l'**emancipazione economica** e l'**indipendenza finanziaria** delle donne, anche integrando una prospettiva di parità di genere nelle politiche e nella legislazione attinenti al settore economico e finanziario e, tra l'altro, contrastando la violenza economica di genere.

Inoltre, la Commissione nella scorsa legislatura ha adottato una serie di **documenti programmatici**, da cui sono scaturite **misure concrete** e **azioni specifiche** in materia di parità di genere.

In particolare, si segnala la [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#), recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: lotta alla **violenza** e

agli **stereotipi** di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel **mercato del lavoro**; parità **retributiva**; equilibrio di genere a livello **decisionale** e **politico**.

L'attuazione della strategia procederà attraverso l'adozione di misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere.

La strategia prevede, tra l'altro:

- l'ampliamento del novero dei **reati** in cui è possibile introdurre un'**armonizzazione** in tutt'Europa, estendendola a **forme specifiche di violenza** contro le donne, tra cui le molestie sessuali, gli abusi a danno delle donne e le mutilazioni genitali femminili;
- il potenziamento della presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il **settore tecnologico** e quello dell'**intelligenza artificiale**;
- il rafforzamento dell'impegno per l'attuazione delle norme dell'UE sull'**equilibrio tra vita professionale e vita privata**.

Il 24 giugno 2020 la Commissione ha presentato la prima [strategia per i diritti delle vittime](#) per il periodo 2020-2025, che contempla una serie di azioni a livello europeo e nazionale nel quadro degli interventi per il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime.

Il 25 novembre 2020, inoltre, la Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il **Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III)**. Il piano prevede iniziative, **per il periodo 2021-2025**, volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale. Il Piano mira a potenziare il **contributo dell'UE per il raggiungimento** dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze, di cui all'**obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5** nell'ambito dell'Agenda 2030.

La direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne

Il **7 maggio 2024** è stata adottata la **direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica**, presentata dalla Commissione europea nel marzo 2022.

La direttiva è volta a integrare gli **obiettivi** stabiliti dalla [Convenzione di Istanbul](#) (v. *infra*) nell'ambito delle competenze dell'UE, l'*acquis* dell'Unione e la legislazione nazionale degli Stati membri. A tal fine introduce **per la prima volta** disposizioni specificamente indirizzate a

combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica, tematiche fino ad ora non trattate da nessun atto legislativo dell'Unione.

In questa prospettiva, stabilisce **norme minime**, lasciando agli **Stati membri** la possibilità di **disciplinare la materia in misura più rigorosa**, tenendo conto delle rispettive specificità.

Secondo i più recenti [dati](#) rielaborati dal Consiglio, aggiornati al 2024, **ogni giorno** almeno **2 donne** nell'UE vengono **uccise** da un partner o da un familiare. Ciononostante, solo il **22%** delle **vittime** di violenza da parte di un partner **sporge denuncia** e oltre l'**80%** delle vittime di violenza non cerca aiuto professionale.

La nuova direttiva anzitutto configura e definisce nell'UE i seguenti **reati**:

- **mutilazione genitale femminile;**
- **matrimonio forzato;**
- **condivisione non consensuale di materiale intimo** o manipolato;
- ***stalking online*;**
- **molestie online;**
- **istigazione all'odio o alla violenza online.**

Gli Stati membri dovranno garantire che tali reati siano punibili con **sanzioni penali effettive, proporzionate e dissuasive**, fatta salva la facoltà di adottare o mantenere norme di diritto penale più rigorose relative alla definizione dei reati e delle sanzioni nel settore della violenza contro le donne.

La direttiva stabilisce **soglie minime di sanzione penale per taluni reati**, lasciando agli Stati membri la facoltà di prevedere discipline più rigorose. Sono previste anche **circostanze aggravanti** quali la reiterazione della violenza contro le donne, la commissione di atti di violenza contro persone vulnerabili o minori e il ricorso a livelli di violenza di estrema gravità.

La nuova direttiva intende assicurare un **accesso più facile alla giustizia** per le vittime e impone agli **Stati membri** di fornire un livello adeguato di **protezione e assistenza** specialistica. Essi dovranno ad esempio garantire che le vittime possano sporgere **denuncia** attraverso **canali accessibili** e di facile utilizzo, anche online.

Alle **vittime minori** dovrà essere loro prestata assistenza da parte di professionisti appositamente formati.

Se nelle violenze è implicato il titolare della responsabilità genitoriale, la denuncia **non dovrà essere subordinata al consenso** di questa persona e le autorità dovranno innanzitutto adottare misure a tutela dell'incolumità del minore prima che tale persona sia informata della denuncia.

Quando una vittima entra in contatto con un'autorità, quest'ultima dovrà valutare il rischio rappresentato dall'autore del reato, o indagato e dovrà

prevedere **adeguate misure di protezione delle vittime**, quali misure urgenti di **allontanamento, ordinanze restrittive od ordini di protezione**.

A tutela della **vita privata** della **vittima** e per prevenire nuove violenze, ai fini dei procedimenti penali le **prove relative al comportamento sessuale** passato della vittima siano ammesse solo se pertinenti e necessarie.

La vittima ha il diritto di chiedere all'autore del reato il **risarcimento integrale** dei danni derivanti dai reati di violenza subiti, se del caso anche nel corso di un procedimento penale.

I servizi di assistenza, come i **centri anti-stupro**, dovranno essere a disposizione delle vittime per offrire consulenza e sostegno, fornire informazioni sull'accesso alla consulenza legale e assisterle nella ricerca di case rifugio e cure mediche.

Gli Stati membri dovranno inoltre mettere a disposizione delle vittime una **linea di assistenza telefonica nazionale gratuita e operativa 24/7**.

Infine, i paesi dell'UE dovranno adottare misure adeguate - ad esempio **campagne di sensibilizzazione** mirate - per prevenire la violenza contro le donne e la violenza domestica, aumentando la consapevolezza e la comprensione da parte dell'opinione pubblica riguardo le manifestazioni e le cause profonde di tutte le forme di violenza contro le donne e di violenza domestica, contrastando gli stereotipi di genere dannosi e promuovendo la parità di genere.

L'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul

Nel giugno 2023 si è concluso, con due decisioni del Consiglio ([decisione](#) (UE) 2023/1075 e [decisione](#) (UE) 2023/1076), il processo di **adesione dell'Unione europea alla [Convenzione di Istanbul](#) per la prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica** (come annunciato dalla Presidente della Commissione europea nel suo programma per il ciclo legislativo 2019-2024).

La [Convenzione](#), adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 ed entrata in vigore a seguito del raggiungimento del prescritto numero di dieci ratifiche il 1° agosto 2014, è pertanto entrata in vigore nell'Unione europea il 1° ottobre 2023.

L'Italia è stata tra i primi paesi europei a ratificare la Convenzione con la **legge 27 giugno 2013, n. 77**.

La Convenzione rappresenta **il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante** volto a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

Particolarmente rilevante è il riconoscimento espresso della **violenza contro le donne** quale **violazione dei diritti umani**, oltre che come forma di discriminazione contro le donne (art. 3 della Convenzione). La Convenzione

stabilisce inoltre un chiaro legame tra l'obiettivo della parità tra i sessi e quello dell'eliminazione della violenza nei confronti delle donne.

Risorse finanziarie in materia di politiche per l'equilibrio di genere

L'attuale Quadro finanziario pluriennale (QFP) dell'UE [2021-2027](#) prevede l'**integrazione della dimensione di genere nel bilancio**, più specificamente nei vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE, tra cui il [programma](#) “**Cittadini, uguaglianza, diritti e valori**”, istituito dal [regolamento \(UE\) 2021/692](#), che si concentra, tra l'altro, sulla parità di genere e sulla promozione dell'integrazione della dimensione di genere (sezione uguaglianza, diritti e parità di genere), nonché sulla lotta alla violenza, compresa la violenza di genere (sezione Daphne).

L'integrazione trasversale della dimensione di genere nelle politiche di spesa dell'UE è sostanzialmente confermata nelle **proposte della Commissione europea relative al QFP per il periodo 2028-2034**, [presentate](#) nel luglio 2025, pur nel contesto di una riorganizzazione complessiva dell'architettura dei programmi e degli strumenti finanziari.

In tale quadro, tra gli strumenti che, secondo l'assetto proposto, continueranno a sostenere gli obiettivi di uguaglianza di genere nel nuovo periodo di programmazione figura, in particolare, il [programma](#) **AgoraEU**, volto a promuovere non solo istruzione, inclusione sociale e valori democratici, ma anche una maggiore partecipazione e parità di opportunità per tutti i cittadini, inclusi specifici obiettivi di uguaglianza di genere nelle attività culturali, sociali e di cittadinanza attiva.

Sulla proposta relativa al prossimo QFP, l'istituto europeo per l'uguaglianza di genere (**EIGE**, su cui vd. *infra*) sta conducendo una [valutazione](#) d'impatto di genere, che include un'**analisi di bilancio di genere** (“*gender budgeting*”) per stimare come le priorità di spesa possano influenzare le disuguaglianze di genere.

Sono disponibili, inoltre, **ulteriori finanziamenti dell'UE** per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare nell'ambito del [Fondo sociale europeo Plus](#), che finanzia progetti che promuovono l'inclusione sociale, combattono la povertà e investono nelle persone, nonché altri strumenti, come il [Fondo europeo di sviluppo regionale](#), il [Fondo di coesione](#) e il programma [InvestEU](#).

Anche il Fondo sociale per il clima, istituito dal [regolamento](#) (UE) 2023/955, riconosce che le donne sono colpite in modo sproporzionato dalla **povertà energetica e dei trasporti**, in particolare le madri e le donne single, e che hanno modelli di mobilità diversi e più complessi.

Rispetto al precedente bilancio pluriennale, i **requisiti di uguaglianza di genere** sono stati in particolare **rafforzati** per tutti i **programmi della**

politica di coesione, prevedendo tra l'altro che l'uguaglianza di genere e la prospettiva di genere siano incluse e promosse in tutte le fasi del processo di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi stessi.

Tra i finanziamenti dell'UE oggetto di rimodulazione nell'ambito del nuovo QFP merita di essere altresì menzionata la [proposta](#) di regolamento volta a stabilire le condizioni specifiche per l'attuazione del **Fondo sociale europeo (FSE)** per il periodo **2028-2034**, che sostituirà l'FSE+ (già citato). Anche nel prossimo periodo di programmazione, l'FSE continuerebbe a fare parte della politica di **coesione** e a rappresentare il principale strumento per sostenere l'attuazione del **Pilastro europeo dei diritti sociali**; sarebbe tuttavia gestito, come gli altri fondi strutturali, attraverso i **nuovi piani di partenariato nazionale e regionale** (cd. **piani NRP**), di cui alla collegata [proposta di regolamento NRP](#), COM(2025)565). Stando alla proposta della Commissione, gli Stati membri dovranno coinvolgere, nella preparazione e nell'attuazione dei piani, in un "partenariato globale" che opera in conformità del principio della *governance* a più livelli e seguendo un approccio dal basso verso l'alto, una "rappresentanza equilibrata" di diversi partner, tra cui anche gli **organismi incaricati di promuovere la parità di genere**. Più in generale, inoltre, dovranno **rispettare la parità di genere nell'attuazione dei piani**.

L'integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'Unione, attraverso strumenti di *gender budgeting* e sistemi di monitoraggio della spesa, rappresenta uno dei più significativi sviluppi recenti dell'azione europea, segnando il passaggio da un approccio prevalentemente normativo a un modello integrato di *policy* e allocazione delle risorse.

La dimensione di genere nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza

L'**uguaglianza di genere** e le **pari opportunità** per tutti sono tenuti in considerazione anche nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza (**PNRR**). Secondo quanto prevede il [regolamento](#) istitutivo del Dispositivo per la ripresa e la resilienza (il programma dell'UE che finanzia i PNRR degli Stati membri), i **piani** devono infatti **esplicitare le modalità** con cui le misure dovrebbero **contribuire alla parità di genere** e alle **pari opportunità** per tutti, come pure all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del Pilastro europeo dei diritti sociali, nonché con l'obiettivo n. 5 di sviluppo sostenibile dell'ONU e, ove pertinente, la **strategia nazionale per la parità di genere**.

Uno degli obiettivi del regolamento PNRR è proprio quello di attenuare gli effetti della crisi della pandemia da COVID-19 sulle donne.

Nel [PNRR italiano](#) la **parità di genere** rappresenta una **priorità trasversale**, che ha l'obiettivo di garantire con riforme, istruzione e investimenti le **stesse**

opportunità economiche e sociali tra uomini e donne in un'ottica di *gender mainstreaming*. Tra i benefici previsti, quello di un **graduale incremento dell'occupazione femminile in tutto il territorio nazionale**, grazie soprattutto agli investimenti delle Missioni "Istruzione e ricerca" e "Inclusione e coesione" del piano.

Infine, merita ricordare che la Commissione ha sviluppato una **metodologia** per misurare la **spesa relativa alla parità di genere** nel quadro finanziario pluriennale 2021-2027. In particolare, la **metodologia applicata** prevede l'attribuzione di un **diverso punteggio** (2, 1, 0* e 0) sulla base del **contributo** apportato all'obiettivo perseguito.

La Commissione riferisce che nel 2024 **il 19,5 per cento del bilancio dell'UE** è stato destinato a misure rilevanti dal punto di vista della dimensione di genere, per un totale di **38 miliardi di euro** allocati a progetti volti a promuovere l'uguaglianza di genere. Sebbene tale importo sia inferiore ai **48 miliardi di euro** registrati nel 2023, nel 2024 **la quota complessiva dei finanziamenti dedicata a questo obiettivo è aumentata**.

Dati sulla parità tra donne e uomini nell'UE

In base all'**Indice 2025 sull'uguaglianza di genere nell'UE**, strumento di misurazione dell'equilibrio tra i sessi elaborato dall'**Istituto europeo per la parità di genere (EIGE)** in una serie di domini chiave, l'UE ha ottenuto un risultato medio di **63,4** punti su 100, **con un incremento di 7,4 punti dal 2015 e di 3,5 punti dal 2020**.

L'Indice utilizza una **scala da 1 a 100**, dove 1 rappresenta la disuguaglianza totale e 100 l'uguaglianza totale. I punteggi si basano sul divario tra donne e uomini e sui livelli di rendimento in sei settori principali: **lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute**.

In particolare, l'aumento del punteggio dell'UE **dal 2020** è dovuto principalmente ai **progressi** nei settori del **potere** (+ 9 punti) e del **denaro** (+ 2,5 punti). Dal **2010**, il punteggio dell'UE è aumentato di **10,5 punti**, soprattutto grazie ai progressi nel dominio del potere (+ 22,9 punti).

In **media**, nell'UE la quota di **donne nei parlamenti nazionali**, invariata dal 2023, è del **33%**. In particolare, in **treddici Stati membri**, tra cui l'Italia, si registra una percentuale di donne nei parlamenti **più elevata** rispetto alla **media** dell'UE.

Inoltre, anche grazie al contributo delle **quote rosa** in **nove Stati membri**, la **quota** di donne nei **consigli di amministrazione** delle maggiori società quotate in borsa ha raggiunto il **34%** nel **2025** (dal 28% nel 2019). In particolare, la riserva obbligatoria è pari, in Italia, al 40%.

Tuttavia, in altri ambiti, ad esempio nelle attività di **assistenza non retribuita e di cura**, il divario perdura. In particolare, per quanto riguarda il

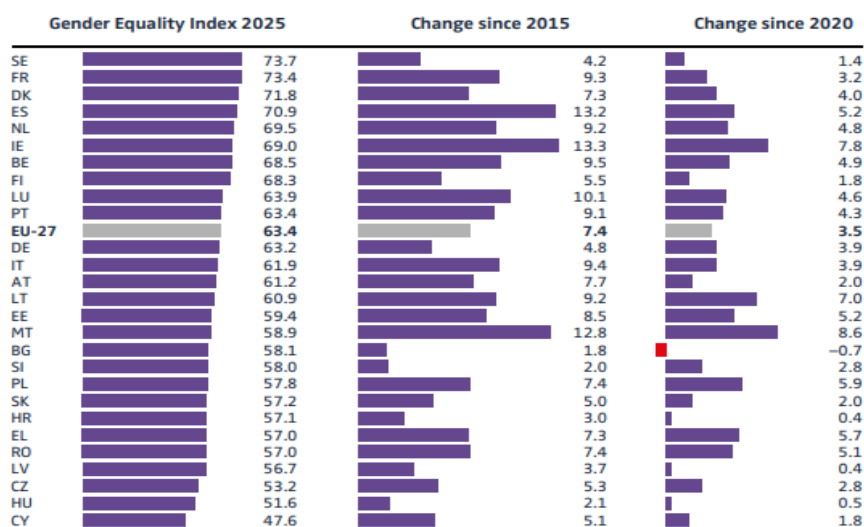
lavoro domestico non retribuito quasi **2 donne su 3** nell'UE svolgono ogni giorno le faccende domestiche. Il divario di genere è più ampio tra le coppie con figli e diventa ancora più pronunciato con l'aumentare dell'età.

Nonostante i progressi nel **mercato del lavoro**, nell'UE il **tasso di occupazione** equivalente a tempo pieno è pari al **44%** per le **donne** e al **59%** per gli **uomini**. Nell'ultimo decennio entrambe le percentuali sono **aumentate** e il **divario di genere** si è **ridotto**. Le differenze di genere più marcate si riscontrano tra le coppie con figli, le persone nate al di fuori dell'UE e le persone con un basso livello di istruzione.

Nel **grafico sottostante** sono illustrati i **punteggi per Paese** relativi al 2025 (prima colonna), alla variazione dal 2015 (seconda colonna) e, infine, dal 2020 ad oggi (terza colonna). In grigio viene segnalata la **media europea**.

Ne risulta un **quadro eterogeneo**, in cui tra i paesi con i migliori risultati figurano la Svezia, la Francia, la Danimarca e la Spagna, mentre il Belgio registra un leggero calo rispetto al 2020. Al contrario, Paesi come **Italia**, Estonia e Malta, che si attestano ancora su un **punteggio inferiore alla media dell'UE**, hanno registrato **ampi miglioramenti** negli ultimi 10 anni.

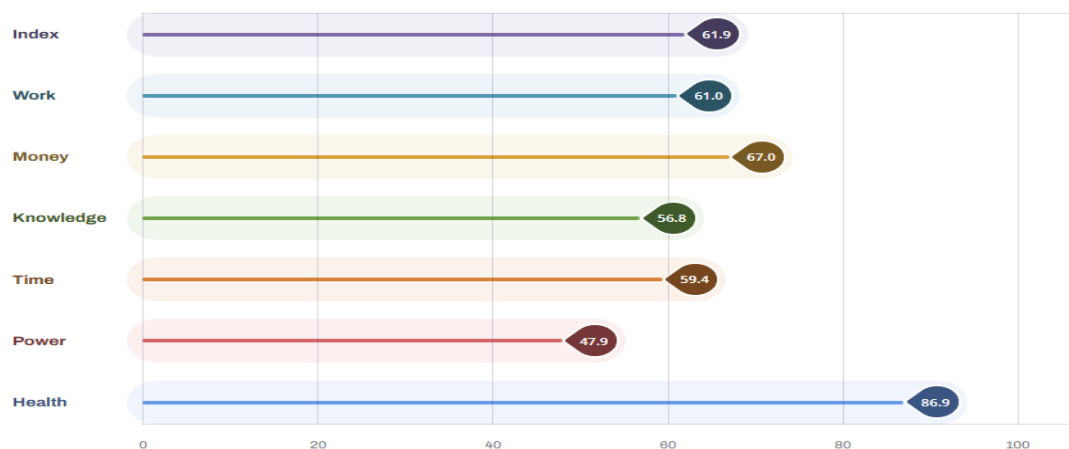
Figure 6 - Indice sull'uguaglianza di genere 2025



Fonte: [EIGE](#)

Per consultare l'ultimo report dell'EIGE (ottobre 2025), si rinvia alla [pagina](#) web dedicata.

Figure 7 - Indice sull'uguaglianza di genere 2025 - Il dato italiano



Fonte: [EIGE](#)

Dalla ricognizione del quadro normativo e programmatico emerge che **l'intervento dell'Unione europea in materia di parità tra donne e uomini si è progressivamente articolato secondo una logica di espansione funzionale**, pur nel rispetto delle competenze attribuite dai Trattati.

In una prima fase, l'azione dell'Unione si è sviluppata prevalentemente nell'ambito del mercato interno e della politica sociale, con particolare riferimento alla parità di trattamento e alla parità retributiva in materia di occupazione e impiego.

Successivamente, l'ambito di intervento si è esteso, attraverso basi giuridiche differenziate, a settori ulteriori, quali l'accesso a beni e servizi, il lavoro autonomo, la *governance* societaria, la trasparenza salariale, nonché, più di recente, taluni profili di diritto penale sostanziale e processuale connessi alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

Parallelamente, si è consolidato il principio dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche dell'Unione (articolo 8 TFUE), che opera quale clausola orizzontale e incide sulle modalità di elaborazione, attuazione e valutazione delle politiche europee. **Tale principio non costituisce una competenza autonoma, ma orienta l'esercizio delle competenze settoriali conferite all'Unione**, contribuendo alla definizione di standard comuni e di obiettivi di coordinamento.

L'azione normativa si è accompagnata a un **progressivo rafforzamento degli strumenti di attuazione e monitoraggio**, tra cui il potenziamento degli organismi nazionali di parità, l'introduzione di obblighi di trasparenza e rendicontazione, nonché lo sviluppo di metodologie di valutazione dell'impatto di genere e di misurazione della spesa nel quadro finanziario pluriennale. In tale contesto, **la dimensione finanziaria assume rilievo quale strumento di integrazione e sostegno delle politiche settoriali**, senza alterare il riparto delle competenze tra Unione e Stati membri.

Resta **centrale il ruolo degli ordinamenti nazionali** nella trasposizione e nell'attuazione delle direttive, nonché nell'adozione di misure più avanzate, nei limiti consentiti dal diritto dell'Unione. L'effettività delle politiche in materia di parità di genere continua pertanto a dipendere da un **assetto di governo multilivello**, fondato sull'interazione tra disciplina europea, legislazioni nazionali e prassi amministrative.

Nel complesso, il quadro attuale evidenzia un'evoluzione da un nucleo originariamente circoscritto alla parità nel lavoro verso un insieme articolato di interventi normativi e programmatici, caratterizzato da **una crescente integrazione tra dimensione giuridica, amministrativa e finanziaria**.

La proposta di modifica dell'atto elettorale europeo relativa alla delega voto alle eurodeputate durante la gravidanza e dopo il parto

L'iniziativa del Parlamento europeo

Nella seduta plenaria del 29 aprile scorso il Parlamento europeo ha approvato in via definitiva una modifica dell'[Atto elettorale europeo](#), volta a consentire alle **eurodeputate** di **delegare** il proprio voto in plenaria a un altro deputato per un periodo massimo di **tre mesi prima** della data presunta del **parto** e per i **sei mesi successivi**.

La **decisione** modificativa segue una procedura legislativa speciale disciplinata dall'[articolo 223, par 1](#), del Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE).

In base a tale articolo, il Parlamento europeo **elabora** un **progetto** volto a stabilire le disposizioni necessarie per permettere l'elezione dei suoi membri a suffragio universale diretto, secondo una procedura uniforme in tutti gli Stati membri o secondo principi ad essi comuni. Il Consiglio, deliberando all'**unanimità** secondo una **procedura legislativa speciale** e **previa approvazione del Parlamento europeo** che si pronuncia alla **maggioranza dei membri** che lo compongono, stabilisca le disposizioni necessarie.

Le disposizioni così adottate entrano in vigore **previa approvazione degli Stati membri** conformemente alle **rispettive norme costituzionali**.

La modifica dell'Atto elettorale ai fini della introduzione del meccanismo di delega di voto sopra richiamato si è reso necessaria in quanto esso, all'articolo 6, par. 1, comma 1, prevede che "i membri del Parlamento europeo votano **individualmente e personalmente**. Non possono essere vincolati da istruzioni né ricevere mandato imperativo".

La modifica approvata pertanto inserisce nel richiamato articolo 6, paragrafo due 1, un secondo comma in base al quale:

"In deroga al primo comma, una **deputata gestante** o che **ha partorito** può **delegare il proprio voto** a un **altro membro** del Parlamento europeo per un periodo massimo di **tre mesi prima** della **data presunta** del **parto** e per un periodo massimo di **sei mesi dopo** il **parto**."

Si demanda allo statuto dei deputati al Parlamento europeo di stabilire le condizioni generali che regolano la delega di voto, garantendo il rispetto dei principi di **trasparenza, responsabilità, tracciabilità, certezza del diritto e integrità del voto**. Si rimette infine al regolamento interno del Parlamento europeo la definizione delle modalità per l'attuazione di tale delega di voto.

In base alla richiamata procedura speciale, per entrare in vigore la proposta (come integrata dal Consiglio e confermata dal Parlamento) deve essere **formalmente adottata** dal **Consiglio** e successivamente approvata da **tutti** gli **Stati membri**.