

BILANCIO DI GENERE 2022

Adottato dal Consiglio dell'Istituto con Deliberazione n. 10/2024 del 24 aprile 2024

A cura della Direzione centrale per la pianificazione strategica e la trasformazione digitale

SOMMARIO

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| INTRODUZIONE | 5 |
| 1. II CONTESTO ESTERNO | 7 |
| 2. IL CONTESTO INTERNO | 17 |
| 3. GLI STAKEHOLDER | 21 |
| 4. LE SPESE | 23 |

INTRODUZIONE

Con il presente documento l'Istat si dota per la prima volta del Bilancio di genere, un importante strumento di analisi e programmazione che si inserisce nel consolidato contesto di iniziative promosse dall'Istituto e rivolte a favorire la parità di genere.

La prima edizione vede la luce dopo un periodo di progettazione, confronto, studio e analisi, durato circa due anni, che ha coinvolto le strutture dell'Istituto competenti in materia. Le attività sono state coordinate nell'ambito di un'apposita Area tematica¹ e si sono avvalse della collaborazione di esperti dell'Istituto che partecipano con un loro personale contributo ai lavori di un'iniziativa dedicata.

Per bilancio di genere, o *gender budgeting*, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione² che lo utilizza come strumento per garantire una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne³.

Il Bilancio dell'Istat, presentato nelle pagine che seguono, viene introdotto da elementi di contesto sia esterno che interno utili a collocarlo non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nel più vasto panorama degli ambiti di riferimento a cui tale strumento si ispira.

Nel documento viene inoltre fornita una panoramica dei principali stakeholder e presentata la classificazione delle spese dell'Istat secondo la prospettiva di genere nel rispetto di quanto indicato in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato. Chiudono il testo alcune sintetiche conclusioni che introducono salienti indicazioni sul lavoro futuro.

Questo primo Bilancio di genere costituirà un'importante occasione di riflessione su futuri margini di cambiamento nell'orientamento delle spese dell'Istat secondo una prospettiva di genere, con particolare riferimento alle spese che al momento sono state classificate come neutre o sensibili.

¹ L'area tematica è stata costituita per gli anni 2022/2023/2024 mediante le delibere: DOP/129/2022, DOP/198/2023, DOP/330/2024 (Documentazione interna)

²<http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/index.html>

³<https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/il-bilancio-di-genere/#:~:text=Il%20bilancio%20di%20genere%20%C3%A8,impatto%20su%20uomini%20e%20donne.>

1. IL CONTESTO ESTERNO

Le sei conferenze mondiali delle Nazioni Unite, Città del Messico (1975), Copenaghen (1980), Nairobi (1985), Pechino (1995), New York (2005), Milano (2015), hanno rappresentato l'occasione per porre al centro dell'agenda globale l'uguaglianza tra uomo e donna, attraverso l'individuazione di obiettivi comuni e l'adozione di un piano d'azione per il progresso della condizione femminile. In particolare, nella conferenza di Pechino è emerso che le relazioni uomo-donna devono essere necessariamente riconsiderate, estendendo la parità dei diritti in tutti gli aspetti dell'esistenza. Costruire una parità di opportunità, significa analizzare la condizione di vita delle donne e degli uomini per portare alla luce la loro reale differenza. È altresì indispensabile rafforzare l'*empowerment* femminile incrementando la presenza delle donne nei processi decisionali della società ed accrescendo le competenze e le loro abilità. Attraverso la strategia del *gender mainstreaming* si ha un approccio trasversale alle implicazioni di genere in ogni scelta di programmazione e di azione politica, nazionale e internazionale. La Conferenza ha adottato una Piattaforma d'Azione, che individua dodici aree di crisi che vengono viste come i principali ostacoli al miglioramento della condizione femminile.

Cinque anni dopo la Conferenza di Pechino, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, attraverso un'analisi dei rapporti nazionali per l'attuazione della piattaforma, ha rilevato che non vi sono stati grandi progressi per quello che riguarda la rappresentanza delle donne nei processi decisionali sia nel settore pubblico che in quello privato. Pertanto, oltre ad aver prodotto una dichiarazione politica⁴, ha individuato ulteriori azioni⁵ da inserire nella Piattaforma. Tra le azioni da intraprendere da parte dei governi a livello nazionale viene richiesto di:

73 (b) Incorporate a gender perspective into the design, development, adoption and execution of all budgetary processes, as appropriate, in order to promote equitable, effective and appropriate resource allocation and establish adequate budgetary allocations to support gender equality and development programmes that enhance women's empowerment and develop the necessary analytical and methodological tools and mechanisms for monitoring and evaluation.

L'introduzione della prospettiva di genere nella redazione del bilancio degli stati è funzionale all'integrazione delle questioni di genere all'interno delle politiche governative e alla diffusione di una maggiore responsabilità ed un impegno dei governi a favore dell'uguaglianza stanziando risorse di budget adeguate. Il bilancio viene inteso come uno strumento per riflettere la distribuzione di potere esistente nella società. Nel 1984, l'Australia è stato il primo paese ad introdurre il bilancio di genere a livello nazionale. L'esperienza australiana ha permesso di sviluppare una maggiore consapevolezza sugli impatti che aveva il genere sul bilancio dello stato e sulle sue politiche monetarie ed una maggiore responsabilità del governo rispetto agli impegni presi per garantire la parità dei sessi. Successivamente altri paesi hanno promosso ed

⁴ "Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century": resolution adopted: <https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/ress232e.pdf>

⁵ "Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century": S-23/3. Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and Platform for Action: <https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/ress233e.pdf>

utilizzato tale strumento: il Sudafrica, il Canada, la Gran Bretagna, la Francia, Israele, la Svizzera, la Norvegia, la Svezia e la Danimarca.

L'Unione europea ha recepito le indicazioni della Conferenza di Pechino e si è sempre occupata dei temi riguardanti la parità di genere essendo quest'ultimo uno dei suoi obiettivi. I primi spunti necessari per costruire un approccio alla parità di genere sono stati dettati da esigenze economiche. L'obiettivo del mercato unico europeo ha posto al centro il tema della parità salariale che è stata inserita nel Trattato di Roma del 1957⁶ con il fine di incentivare lo sviluppo dei mercati. Nel corso degli anni le misure si sono allargate e intensificate, allo scopo di promuovere un cambiamento sociale e colmare le disuguaglianze⁷. Nel 2001 viene organizzata la prima conferenza sul *Gender Responsive Budgeting*, la Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003⁸ indica il bilancio di genere come uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del *gender mainstreaming*, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione *gender sensitive* della politica economica dell'Istituzione. In conformità con il regolamento UE, nel 2006 è stato fondato l'EIGE, *European Institute for Gender Equality*⁹, un organismo autonomo il cui obiettivo è favorire la promozione di azioni volte al raggiungimento della parità di genere attraverso la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati sull'uguaglianza tra donne e uomini. L'EIGE è diventato un centro di conoscenza europeo per l'uguaglianza di genere grazie alle sue numerose risorse e risultati di ricerca, tra le risorse ruolo di spicco è rappresentato dal *Gender Equality Index*, un indicatore utilizzato per la prima volta nel 2013 per monitorare le disparità tra uomo e donna nei paesi dell'Unione europea. L'indicatore composito si basa sull'analisi di numerosi indicatori relativi ad aree specifiche (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute, violenza sulle donne). La risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019¹⁰ sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere. La successiva Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021¹¹ sulla strategia dell'Unione europea relativa alle misure da realizzare, ribadisce che i programmi debbano essere realizzati seguendo un approccio integrato tra i principi dettati dalla prospettiva di genere e il bilancio di genere. Tale approccio deve realizzarsi in particolar modo nell'ambito delle misure adottate dai Paesi per la ripresa della crisi post pandemica che devono dunque contenere al loro interno azioni mirate a promuovere la parità di genere. Il 5 marzo 2020 è stata presentata la Strategia europea per la

⁶ Articolo 119: Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

⁷ Articolo 157 TFUE (ex articolo 141 del TCE): Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

⁸ Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2003-0323_IT.html

⁹ European Institute for Gender Equality : <https://eige.europa.eu/>

¹⁰ Uguaglianza di genere e politiche fiscali nell'Unione europea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IP0014>

¹¹ Prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0024&from=EN>.

parità di genere 2020-2025¹², recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere. Nel dettaglio, il *gender mainstreaming* sarà applicato ai vari strumenti pluriennali di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'Unione europea, la Commissione esaminerà inoltre l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere a livello dei programmi nel Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027, al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio della Commissione che potrà aumentare l'efficacia dei propri interventi.

Sul fronte nazionale, in attuazione dei principi costituzionali¹³, le politiche per le pari opportunità sono state arricchite nel tempo da varie norme volte a combattere le discriminazioni ed a promuovere il principio di uguaglianza, soprattutto in coerenza con la disciplina europea. Con la finalità di una complessiva razionalizzazione del panorama legislativo, alla luce dell'eterogeneità degli interventi legislativi che si erano susseguiti nel tempo, è stato adottato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna¹⁴ che raccoglie la normativa statale vigente sull'uguaglianza di genere nei settori della vita politica, sociale ed economica. Obiettivo del Codice è quello di introdurre anche nel nostro ordinamento il principio del *gender mainstreaming*, principio che trova la sua maggiore espressione nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nella Strategia nazionale per la parità di genere e che ha trovato una prima applicazione con l'avvio, a partire dal 2016, di una sperimentazione per la redazione del bilancio di genere dello stato¹⁵.

Il PNRR in un'ottica di genere e il Rapporto ex ante sulla misurazione parità di genere

La crisi pandemica derivante dal Covid-19 ha prodotto molteplici effetti negativi sull'economia e sulla società aggravando le condizioni di vita già precarie legate a ritardi storici presenti sul territorio e a diseguaglianze sociali ed economiche nella popolazione. Le donne sono state tra i soggetti maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria e le diseguaglianze tra uomini e donne si sono ulteriormente acuite. L'attuazione del programma *Next Generation UE*, promosso dall'Unione europea per calmierare gli effetti della crisi sanitaria, ha permesso di definire, per ciascuno Stato membro, Piani Nazionali di Ripresa e di Resilienza e di disporre di risorse economiche aggiuntive per agevolare la fase di ripresa post crisi-pandemica dei paesi

¹² Un' Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

¹³ Articolo 3: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Articolo 51, primo comma: Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.

Articolo 37: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Articolo 117, settimo comma: Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

¹⁴ D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

¹⁵ In attuazione dell'articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dal decreto legislativo n. 90 del 2016.

dell'Unione europea. I progetti di investimento del PNRR¹⁶ sono articolati in 6 missioni ciascuna delle quali contiene alcune linee di intervento che possono favorire la parità di genere:

- digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
- rivoluzione verde e transizione ecologica;
- infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- istruzione e ricerca;
- inclusione e coesione;
- salute.

La parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. Per la promozione della parità di genere il PNRR prevede una serie di interventi finalizzati prevalentemente a favorire una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro prevedendo l'attuazione di misure:

- dirette al sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- orientate al potenziamento dei servizi sociali ed educativi rivolti ai bambini per incoraggiare l'aumento dell'occupazione delle madri;
- indirizzate a ridurre le asimmetrie tra uomini e donne attraverso interventi da realizzare sin dall'età scolastica. In tale ambito sono previsti interventi volti a garantire l'accesso delle donne alle competenze STEM, linguistiche e digitali e a rafforzare le strutture assistenziali di prossimità per le comunità caratterizzate da percorsi di prevenzione, diagnosi e cura per le donne.

L'attuazione del Piano in Italia, è stata accompagnata dalla predisposizione di uno specifico Rapporto di valutazione ex ante "Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del PNRR per ridurle"¹⁷ volto ad analizzare il potenziale contributo del PNRR a ridurre la disuguaglianza di genere. L'approccio utilizzato è basato su due esercizi di valutazione:

- il primo ha l'obiettivo di individuare le misure del Piano che possono contribuire, direttamente o indirettamente, a contrastare i divari di genere che vengono analizzati attraverso un insieme "indicatori – target"¹⁸ monitorati annualmente all'interno del data set del Bilancio di genere dello Stato;
- il secondo esercizio prevede un'analisi della composizione per genere dell'occupazione dei settori di attività economica che sono immediatamente e potenzialmente attivati dal Piano, tenendo conto anche della dinamica occupazionale osservata negli anni più recenti.

Gli esiti della valutazione ex ante negli esercizi metodologici descritti hanno permesso di classificare le misure del PNRR in:

- "mirate alle donne" (pianificate con l'obiettivo specifico di intervenire in favore delle donne);

¹⁶ Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stato presentato dall'Italia il 30 aprile 2021 e approvato con decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione europea il 13 luglio 2021.

¹⁷ Il Rapporto è stato redatto dal Ministero dell'Economia e finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, luglio 2021.

¹⁸ Gli indicatori chiave selezionati nell'ambito della valutazione ex ante del PNRR e che sono ricompresi nel *data set* per il monitoraggio del Bilancio di genere dello stato sono: i) tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (BES-DEF); ii) occupazione relativa delle madri (BES-DEF);iii) asimmetria nel lavoro familiare; iv) numero di laureati in discipline tecnico-scientifiche (*Science, Technology, Engineering, Maths, STEM*) su 1000 residenti, per genere; v) persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere; vi) speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere (BES-DEF).

- “indirettamente riconducibili alla riduzione delle diseguaglianze” (che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, nella riduzione delle disuguaglianze a sfavore di donne);
- “non classificabili” (per le quali non è stato possibile identificare in modo puntuale una precisa attribuzione).

Strategia nazionale per la parità di genere 2021 - 2026

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, nel PNRR e nella riforma del *Family Act*, il Governo ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale¹⁹ per la parità di genere 2021-2026: un documento programmatico che, in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, definisca un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili. Obiettivo della strategia è raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere²⁰. La Strategia, partendo da alcuni dati di analisi, concentra gli interventi su cinque priorità:

- Lavoro: riequilibrare le opportunità di carriera tra uomini e donne; migliorare la conciliazione tempi di vita e di lavoro; stimolare l'imprenditorialità femminile; rimuovere la segregazione femminile promuovendo la partecipazione femminile nei settori tipicamente maschili.
- Reddito: ridurre i differenziali retributivi di genere, agevolare la permanenza al lavoro delle donne attraverso il sostegno degli oneri di cura e promuovere la condizione di indipendenza economica delle donne.
- Competenze: assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in particolare nelle discipline STEM, rimuovere le barriere culturali e gli stereotipi di genere, assicurare un'equa rappresentanza di genere nelle posizioni apicali del mondo accademico.
- Tempo: promuovere la riduzione delle asimmetrie tra uomini e donne nella cura e nell'assistenza (a figli, genitori e anziani); assicurare assistenza della prima infanzia di qualità economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
- Potere: sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità.

Per ciascuna delle priorità, nella tavola 1, sono individuati i target per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi del programma.

¹⁹ La strategia, elaborata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, è stata presentata al Consiglio dei ministri il 5 agosto 2021. Il documento programmatico rappresenta il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto i contributi delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali, delle parti sociali e delle principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere.

²⁰ L'Italia, nel 2020, durante la crisi sanitaria da COVID-19 occupava il 14esimo posto (63,5 punti su 100) nella classifica dei Paesi Ue il 27esimo (inferiore di 4,4 punti rispetto alla media dei Paesi Ue-27). Nel 2023 l'Italia ha già recuperato una posizione posizionandosi al 13esimo posto nella classifica (68,2 su 100; + 4,7 punti rispetto al 2020), ma comunque ancora al di sotto della media dei (-2 punti rispetto alla media Ue-27- 70,2 punti su 100).

TAVOLA 1: TARGET PREVISTI DALLA STRATEGIA DI GENERE 2021-2026 PER PRIORITÀ DI INTERVENTO.

| TARGET PREVISTI DALLA STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026 | |
|---|--|
| LAVORO | <p>Ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile a meno di 24 punti percentuali (nel 2019 è di circa 27 p.p.)</p> <p>Ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile per le donne con figli e senza figli a meno di 10 punti percentuali (rispetto agli attuali 12)</p> <p>Incrementare la percentuale di imprese “femminili” rispetto al totale delle imprese attive dall’attuale 22% al 30%</p> |
| REDDITO | <p>Ridurre il <i>gender pay-gap</i> nel settore privato dal 17% al 10%</p> <p>Ridurre il <i>gender pay-gap</i> per i lavoratori laureati dal 22% al di sotto del 15%</p> |
| COMPETENZE | <p>Incrementare la percentuale di studentesse di V superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica dal 50 a meno del 35%</p> <p>Incrementare la percentuale di studentesse che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline STEM dal 27 al 35%</p> <p>Incrementare la percentuale di professori ordinari donna rispetto al totale dal 25 al 40%</p> <p>Incrementare la percentuale di donne con competenze digitali “sopra la media” dal 19 al 35%</p> |
| TEMPO | <p>Incrementare la percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità dal 21 a più del 50%</p> <p>Incrementare la disponibilità di posti in asili nido esistenti sul totale dei bambini aventi diritto dal 25 a più del 50 % di copertura a livello nazionale (e almeno il 33% di copertura in tutte le regioni)</p> |
| POTERE | <p>Incrementare la quota di donne nei Cda delle aziende quotate dal 38,8 a più del 45%</p> <p>Incrementare la quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni, dal 24 a più del 35%</p> <p>Incrementare la quota di donne nei consigli regionali dal 21 al 40% a livello medio nazionale</p> <p>Applicare in tutte le regioni leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere sia nelle liste elettorali sia nell’espressione del voto secondo quanto definito dalla L. n. 165 del 2004</p> |

Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità

Nel documento sono indicate, inoltre, le singole misure, di natura anche trasversale, che il Governo deve attuare per il raggiungimento degli obiettivi. Tra le misure da adottare rientrano

la promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere e il potenziamento delle statistiche ufficiali, per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere²¹.

Gli indicatori di monitoraggio dell'avanzamento dei target saranno selezionati attingendo anche all'ampio insieme di indicatori del Bilancio di genere dello Stato, pubblicato annualmente dal Ministero dell'Economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS).

Il Bilancio di genere nel Rendiconto generale dello Stato

L'esperienza italiana sul Bilancio di genere dello Stato nasce nel 2016 all'interno di un programma più ampio di riforma del Bilancio dello Stato²². L'obiettivo della riforma è stato quello di rendere più trasparenti le politiche pubbliche relative al genere e di valutare il diverso impatto che la politica di bilancio ha sulle donne e sugli uomini partendo dal presupposto che uomini e donne vivono situazioni economiche differenti, hanno bisogni individuali distinti e fruiscono dei servizi in maniera diversa. Il Bilancio di genere dello Stato permette dunque di verificare se gli impegni di *policy* verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducano in impegni di bilancio e in quale misura questo accade e di valutare se gli interventi adottati stiano producendo i risultati auspicati. Il Bilancio, oltre a evidenziare l'impegno finanziario in termini di risorse dirette a incidere sui divari di genere, fornisce anche aggiornamenti sulle caratteristiche della popolazione di riferimento attraverso l'analisi di un *data set* di indicatori disaggregati per genere e di statistiche di genere.

Il Bilancio di genere dello Stato viene prodotto a "consuntivo" ed è accompagnato da una Relazione, a cura della Ragioneria Generale dello Stato che presenta i risultati dell'esercizio finanziario dell'anno precedente. L'attività è coordinata dal Ministero dell'Economia e Finanza, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con il coinvolgimento delle amministrazioni centrali dello Stato, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Dipartimento delle Finanze. Al fine di assicurare un monitoraggio dei principali divari di genere nell'economia e nella società e delle politiche dello Stato in un'ottica di genere, la Ragioneria generale dello Stato si avvale della collaborazione dell'Istat e dell'Inps e del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Bilancio di genere dello Stato si compone di cinque sezioni delle quali si riporta una breve descrizione:

- Sezione 1: Analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società.
Per lo sviluppo delle analisi di genere è stato selezionato un *data set* di indicatori che copre diversi ambiti:
 - il mercato del lavoro;
 - la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
 - la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
 - l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere;
 - la partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi;
 - il contrasto alla violenza di genere;

²¹ Legge 196 del 2009. Per le altre misure si rinvia al documento "Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026" pagina 18 e successive.

²² Gli atti normativi successivamente adottati per la definizione della metodologia e dei criteri da utilizzare per la redazione del Bilancio di genere sono: il Decreto del 16 giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (art. 4); Decreto Legislativo del 12 settembre 2018, n. 116 (art.8); la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.22 del 16 maggio 2023).

- la salute, lo stile di vita e la sicurezza.

Nel 2022, nel *data set*, composto da 180 indicatori di cui 70 di fonte Istat, confluiscono anche 22 indicatori utilizzati per la misurazione del Benessere equo e sostenibile (BES), tra questi, 6 sono anche monitorati all'interno del Documento di Economia e Finanza²³. Il *data set*, aggiornato annualmente, fornisce indicazioni utili a misurare l'efficacia di *policy* dirette a ridurre i *gap* tra i due sessi e a valutare le variazioni intervenute dopo l'assegnazione di risorse statali aggiuntive. Per ogni ambito si effettua l'esame delle evidenze più recenti ricorrendo, ove possibile, anche al confronto con gli altri paesi europei o ad approfondimenti sulla diversa dimensione dei divari di genere in Italia con analisi effettuate per macro-area territoriale e per classi di età della popolazione²⁴. L'intero *data set* di indicatori in serie storica corredato di metadati è consultabile nell'Appendice statistica al Bilancio di genere.

- Sezione 2: Analisi dei divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'analisi viene effettuata attraverso l'uso di indicatori specifici, si basa sui dati rilevati dal cosiddetto "Conto annuale"²⁵ ed evidenzia le caratteristiche principali del personale che lavora nei Ministeri e nei diversi comparti della Presidenza del Consiglio dei Ministri. In questa sezione sono inoltre inseriti i risultati dei due questionari che i centri di costo delle Amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono tenuti a compilare annualmente²⁶. Il primo questionario ha come obiettivo la rilevazione delle informazioni relative alle politiche del personale attuate dall'Amministrazione rispondente. In particolare si rilevano le iniziative di conciliazione tempi di vita e lavoro, di lavoro agile e di formazione del personale, svolte con l'obiettivo di diffondere una cultura di genere all'interno dell'Amministrazione. Il secondo questionario è invece diretto a rilevare le azioni intraprese dall'Amministrazione compilatrice per incidere o ridurre l'impatto di genere. Si tratta di una rilevazione di tipo qualitativo e quantitativo sugli interventi e sulle strategie poste in essere dalle Amministrazioni che hanno un impatto sui divari. Le informazioni sono misurate attraverso l'uso degli indicatori di benessere equo e sostenibile individuati nel Documento di Economia e Finanza. Nel questionario, inoltre, sono raccolte le informazioni relative alle azioni positive realizzate dalle

²³ A partire dal Documento di economia e finanza (DEF) del 2017, alcuni indicatori BES sono entrati a far parte del ciclo della programmazione economica con l'obiettivo di cogliere, nei processi decisionali pubblici, gli aspetti del benessere dei cittadini che vanno oltre la crescita economica (e in particolare il Pil). Gli indicatori selezionati per il DEF sono 12. Il bilancio di genere ne ha selezionati 6 perché ritenuti di rilevanti per le politiche di genere: indice di povertà assoluta; speranza di vita in buona salute alla nascita; eccesso di peso; uscita precoce dal sistema di formazione e istruzione; tasso di mancata partecipazione al lavoro; rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli.

²⁴ La numerosità degli indicatori contenuti nel *data set* è cresciuta negli anni. Nel primo anno di sperimentazione del Bilancio di genere (2016) erano stati individuati 39 indicatori, nel 2023 gli indicatori disponibili sono 180. Il *data set* del Bilancio è integrato da ulteriori statistiche disaggregate per genere per l'analisi di specifici fenomeni di interesse.

²⁵ Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165 del 2001, effettua una serie di rilevazioni relative al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, tra cui quella nota come Conto annuale, cui è dedicato il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche), costituente la banca dati del personale. La rilevazione fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) e coinvolge circa 10 mila Istituzioni pubbliche.

²⁶ In attuazione della Circolare del 16 maggio 2023, n. 22d.

Amministrazioni per ridurre le diseguaglianze di genere ovvero orientate a sancire la parità di condizioni o di trattamento tra uomini e donne. Tutti i dati raccolti relativi ai questionari per singola Amministrazione compilatrice sono consultabili in una specifica Appendice al Bilancio di genere.

- Sezione 3: rassegna della normativa introdotta per promuovere le pari opportunità di genere o agire su alcune diseguaglianze note.

La rassegna normativa contiene una ricognizione dettagliata e aggiornata delle disposizioni normative volte a promuovere le pari opportunità di genere o a ridurre le diseguaglianze di genere a partire dal secondo dopoguerra. Una sezione specifica è dedicata alle disposizioni introdotte negli anni 2020, 2021 e 2022 per contrastare l'emergenza pandemica da Covid-19, le cui conseguenze hanno un'efficacia limitata nel tempo. Le disposizioni normative sono classificate per ambito di intervento. La nomenclatura per la rassegna normativa è quella utilizzata per l'analisi economica e sociale della popolazione a cui si aggiungono tre nuovi ambiti di intervento: "parità nei rapporti civili", "tutela e sostegno alla maternità", "modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)". Per ogni atto viene riportata una breve descrizione dei principali contenuti, la modalità di intervento e la tipologia di effetti sul bilancio dello Stato. In una specifica Appendice al Bilancio di genere è possibile consultare l'intera rassegna normativa di genere.

- Sezione 4: analisi dell'impatto delle entrate fiscali sul genere e delle principali politiche tributarie e di alcune specifiche agevolazioni²⁷.

La sezione è dedicata all'analisi del diverso impatto di alcuni prelievi fiscali sugli uomini e sulle donne. L'esigenza di tale esercizio deriva dalla consapevolezza, condivisa anche in ambito internazionale²⁸, che il sistema fiscale genera delle diseguaglianze. In molti casi gli effetti della tassazione possono dipendere dai differenti modelli di comportamento assunti dagli uomini e dalle donne rispetto al consumo, al risparmio o agli investimenti. Inoltre, l'impatto fiscale risente dell'evidente asimmetria, a sfavore delle donne, nella ripartizione del lavoro retribuito e non. Gli uomini, infatti, sono maggiormente presenti sul mercato del lavoro e, in media, guadagnano di più e detengono maggiori ricchezze rispetto alle donne. Le donne, di contro, dedicano più tempo al lavoro di cura non retribuito, sono meno presenti nel mercato del lavoro e sono, generalmente, sottorappresentate tra i proprietari di società e tra gli investitori. In generale, il sistema fiscale produce sia impatti diretti (espliciti) originati da specifiche disposizioni di legge, sia indiretti (impliciti) cioè quando, anche in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione fiscale tendono ad avere implicazioni diverse sugli uomini e sulle donne. Ad oggi, nel Bilancio di genere dello

²⁷ Sezione curata dal Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'economia e delle finanze.

²⁸ Per ribadire la necessità di adottare un approccio di *gender mainstreaming* nelle scelte di politica fiscale il Parlamento Europeo con la Risoluzione del 15 gennaio 2019 (Procedura 2018/2095(INI)), ha esortato la Commissione europea a sostenere l'uguaglianza di genere in tutte le politiche fiscali e ad emanare linee guida e raccomandazioni destinate agli Stati membri per eliminare discriminazioni in ambito fiscale e evitare imposte che aggravino il divario di genere. La stessa Risoluzione, attraverso alcune raccomandazioni, tenta di porre l'analisi di genere al centro della revisione delle politiche fiscali e di raccogliere maggiori informazioni, suddivise per genere, sugli effetti distributivi e allocativi del sistema di tassazione, sui modelli di consumo, sulla distribuzione dei redditi di impresa, sulla distribuzione della ricchezza netta e sui redditi da capitale.

Stato, l'analisi dell'impatto sul sistema fiscale è limitata, al momento, alle aliquote relative all' imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e ad alcune agevolazioni fiscali finalizzate a ridurre le differenze di genere. Il modello utilizzato per l'analisi è un modello di micro simulazione "*tax benefit*" e la misurazione è a cura del Dipartimento delle finanze.

- Sezione 5: riclassificazione delle spese del Conto del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere.

Nella riclassificazione sono coinvolti i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio. La riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato prevede una ripartizione delle spese in tre categorie di spese a seconda dell'impatto, diretto, indiretto o neutro che le spese hanno sulla parità di genere o sulla riduzione della discriminazione tra i sessi. Dal 2022 alle tre modalità di classificazione si aggiunge una quarta modalità, spese da approfondire, inserita allo scopo di individuare quelle spese che, per alcune caratteristiche (natura della spesa e/o potenziali beneficiari), potrebbero essere classificate come sensibili, in modo da ridurre le spese neutrali.

Per un'analisi approfondita sulla metodologia utilizzata per la classificazione del bilancio si rimanda al capitolo delle "Spese" nel quale oltre alla descrizione del metodo di classificazione del Bilancio di genere dello Stato viene presentata anche la metodologia utilizzata in Istat.

Si segnala infine che, nell'ambito della Riforma 1.13: Riforma del quadro di revisione della spesa pubblica (*milestone* M1C1-110), è prevista la presentazione al Parlamento di una Relazione di riclassificazione delle voci di bilancio secondo i criteri che sono alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030.

2. IL CONTESTO INTERNO

Le strategie Istat ed il bilancio di genere all'interno del ciclo di pianificazione

Alla luce del contesto nazionale ed internazionale, l'attenzione costante da parte dell'Istat alla parità di genere è già presente da anni negli elementi definitori del Quadro Strategico dell'Istituto che richiamano non solo il contrasto alle disuguaglianze ma anche la necessità di dotare l'Istituto di un Bilancio di genere. L'inserimento di riferimenti alla parità di genere all'interno delle strategie dell'Istituto permette di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale.

Tra le strategie di medio lungo periodo per il triennio 2024-2026²⁹, è presente la linea di indirizzo "Rafforzare le azioni orientate al benessere organizzativo, alla politica di responsabilità sociale dell'Istituto, alle pari opportunità e alla sostenibilità ambientale" (L8), che include le attività pianificate in relazione al tema di genere nell'ambito nel sistema organizzativo dell'Istituto.

Il Programma strategico "Sviluppo delle competenze e delle politiche di responsabilità sociale" (PG8), che raccoglie trasversalmente le attività dell'Istituto che sono dedicate al raggiungimento di particolari obiettivi annuali innovativi, include al suo interno una specifica area tematica "La rendicontazione sociale: progettazione del bilancio di genere e del bilancio ambientale" (AT8.1) il cui obiettivo è proprio la progettazione del bilancio di genere.

Infine, fra gli strumenti di pianificazione dell'Istat, rilevanti in un'ottica di genere, riveste notevole importanza il Piano di uguaglianza di genere per il triennio 2024-2026³⁰, che ha visto la luce, per la prima volta, a partire dal corrente anno, e il Piano delle Azioni positive del CUG, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione redatto ogni anno.

L'attività programmatica annuale dell'Istituto è definita attraverso un ciclo di pianificazione e programmazione, processo che ha ottenuto la certificazione di Qualità ISO 9001:2015 a partire dal 2021. Al fine di definire una cadenza annuale nella predisposizione del bilancio di genere è importante collocarlo all'interno delle attività legate al suddetto ciclo considerando la sua forte interconnessione con i documenti che prevedono una rendicontazione, sia in termini di attività e di obiettivi da raggiungere, sia in termini economici finanziari.

Le linee guida per la Relazione annuale sulla Performance emanate dal Dipartimento di Funzione Pubblica nel novembre 2018³¹, oltre a mettere in evidenza come la Relazione sia uno strumento miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente³², deve contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere. La Direttiva numero 2 del 2019³³ "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", del ministro della pubblica

²⁹ PIAO 2024-2026: <https://www.istat.it/storage/trasparenza/06-performance/piao-2024-2026/PIAO%202024-2026.pdf>

³⁰ <https://www.istat.it/it/amministrazione-trasparente/performance>

³¹ Linee guida per la redazione della relazione annuale sulla performance, Funzione Pubblica 2018: https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf

³² Ai sensi articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009.

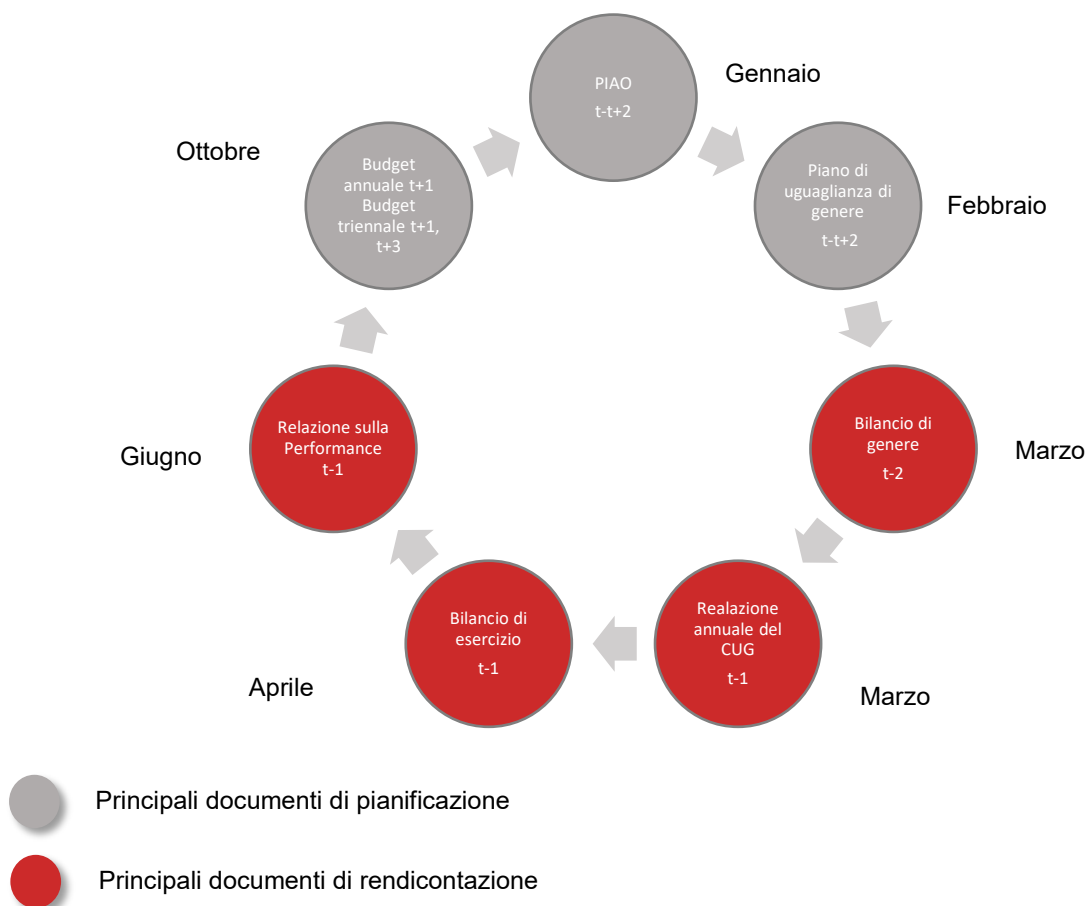
³³ Direttiva numero 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche": https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf

amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, nella Sezione II relativa all'attuazione e al monitoraggio della direttiva indica che, entro il 1 marzo di ogni anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG (Comitato Unico di Garanzia):

- l'analisi quantitativa del personale, suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito;
- l'indicazione aggregata, distinta per genere, delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra genere;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- le indicazioni dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa, e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le informazioni richieste confluiranno integralmente in allegato alla relazione annuale che il CUG predispone entro il 30 marzo di ogni anno e saranno oggetto di verifica da parte del comitato. Alla luce degli strumenti di rendicontazione già utilizzati dall'amministrazione, il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di programmazione integrata dell'istituto come indicato nella figura di seguito riportata.

FIGURA 1: CICLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – ANNO T



Il personale

Come evidenziato nella Relazione Annuale del CUG 2023³⁴, riferita all'anno 2022, la consistenza del personale in forza presso l'Istituto al 31 dicembre 2022 risulta pari a 1.820 unità. A fronte della diminuzione del personale rispetto agli anni precedenti, rimane invariata la dimensione del rapporto fra i generi, la percentuale delle lavoratrici (1.096) risulta essere poco meno del 60% del totale. Dall'analisi dell'inquadramento professionale, emerge che il personale con incarico dirigenziale è pari a 25 unità, ovvero l'1,4% del totale e la composizione di genere della classe dirigenziale presenta una situazione di equilibrio (13 uomini e 12 donne). Analizzando, però, nel dettaglio la ripartizione per genere delle posizioni dirigenziali apicali emerge che fra i Direttori centrali il ruolo è affidato a 8 uomini e a sole 4 donne. Per quanto riguarda il livello di inquadramento del personale non dirigenziale si conferma l'assenza di differenze di genere sostanziali rispetto agli anni precedenti.

TAVOLA 2: CONSISTENZA DEL PERSONALE ISTAT AL 31 DICEMBRE 2022 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E LIVELLO DI INQUADRAMENTO - ANNO 2022

| Inquadramento/livello/incarico | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | Totale categoria | | |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|------|------------|------------|------------|------------------|-------|--------|
| | ≤ 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | Totale | ≤ 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | | >60 | Totale |
| Organi di vertice/Personale dirigenziale | | | | | | | | | | | | | |
| DIRETTORE GENERALE | | | 1 | | | 1 | | | | | | 1 | |
| DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| DIRETTORE CENTRALE | | | | 5 | 3 | 8 | | | 3 | 1 | 4 | 12 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA | | | | | | | | 1 | | 1 | 2 | 2 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA | | | | | 1 | 1 | | | 3 | | 3 | 4 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA (art. 19, c. 5bis) | | | | 1 | | 1 | | | | | | 1 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. 6) | | | | 1 | | 1 | | | | | | 1 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA(art. 19, c. 6 quater) | | | | 1 | | 1 | | | 1 | | 1 | 2 | |
| Totale personale dirigenziale | | | 2 | 7 | 4 | 13 | | | 1 | 8 | 3 | 12 | 25 |
| % categoria sul personale complessivo assoluto | 0,00 | 0,00 | 0,11 | 0,38 | 0,22 | 0,71 | 0,00 | 0,00 | 0,05 | 0,44 | 0,16 | 0,66 | 1,37 |
| Personale non dirigenziale | | | | | | | | | | | | | |
| I LIVELLO | | | 1 | 28 | 11 | 40 | | | 3 | 40 | 13 | 56 | 96 |
| II LIVELLO | | 1 | 13 | 68 | 14 | 96 | | | 29 | 141 | 14 | 184 | 280 |
| III LIVELLO | | 6 | 64 | 73 | 8 | 151 | | 7 | 157 | 113 | 8 | 285 | 436 |
| IV LIVELLO | | 1 | 33 | 87 | 44 | 165 | | | 29 | 102 | 63 | 194 | 359 |
| V LIVELLO | | 16 | 28 | 31 | 8 | 83 | | 18 | 91 | 55 | 13 | 177 | 260 |
| VI LIVELLO | | 31 | 65 | 34 | 4 | 134 | | 41 | 70 | 33 | 12 | 156 | 290 |
| VII LIVELLO | | 1 | 7 | 16 | 7 | 31 | 1 | 1 | 3 | 13 | 5 | 23 | 54 |
| VIII LIVELLO | | 2 | 6 | 1 | 1 | 11 | 3 | 1 | | 5 | | 9 | 20 |
| Totale personale non dirigenziale | | 2 | 62 | 212 | 338 | 97 | 711 | 4 | 68 | 382 | 502 | 1.084 | 1.795 |
| % categoria sul personale complessivo assoluto | 0,11 | 3,41 | 11,65 | 18,57 | 5,33 | 39,07 | 0,22 | 3,74 | 20,99 | 27,58 | 7,03 | 59,56 | 98,63 |

Fonte: Istat – Relazione annuale CUG 2022

Per le altre analisi relative descrizione sulla situazione del personale rispetto al genere si rimanda alla relazione annuale del CUG per l'anno 2022.

³⁴ Relazione annuale CUG – 2022: <https://www.istat.it/it/files//2018/10/RELAZIONE-ANNUALE-CUG-2022.pdf>

I progetti PNRR

Nell'ambito delle iniziative previste dal PNRR, l'Istat ha assunto il ruolo di ente attuatore per due importanti progetti strategici: il "Catalogo Nazionale Dati (NDC) per l'Interoperabilità Semantica" e la "Progettazione ed implementazione di un sistema integrato di rilevazioni ed elaborazioni statistiche a supporto delle azioni di semplificazione della PA". Entrambi i progetti hanno l'obiettivo comune di facilitare l'interoperabilità dei sistemi informativi della Pubblica Amministrazione (PA) e promuovere l'uso efficace dei dati.

In particolare, il "Catalogo Nazionale Dati (NDC) per l'Interoperabilità Semantica" è stato attivato il 30 giugno 2022 in collaborazione con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri e si colloca all'interno della Strategia Nazionale Dati. L'obiettivo del progetto è di rendere interoperabili i sistemi informativi delle Pubbliche Amministrazioni mediante lo sviluppo di un portale accessibile alle PA, alle imprese ed ai cittadini, per promuovere l'uso e la condivisione dei dati in maniera efficiente e coordinata. La collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica per la "progettazione ed implementazione di un sistema integrato di rilevazioni ed elaborazioni statistiche a supporto delle azioni di semplificazione della PA" è stata avviata, invece, nella seconda metà del 2022 e si prefigge di istituire un sistema avanzato di analisi statistica mirato al monitoraggio ed alla valutazione degli interventi di semplificazione amministrativa delineati dal PNRR, nonché alla misurazione della percezione di cittadini e imprese riguardo l'efficienza e l'efficacia della PA.

Entrambe i progetti sono stati realizzati nel rispetto dei principi trasversali indicati negli investimenti e nelle riforme del PNRR, tra cui l'equità di genere. Nello specifico, il progetto Catalogo Nazionale Dati (NDC) contribuisce alla promozione dell'equità di genere attraverso un approccio innovativo e complesso alla raccolta e all'analisi dei dati. Offrendo infatti la possibilità di andare oltre le statistiche tradizionali (come il divario salariale di genere e la partecipazione delle donne al lavoro) permette di individuare aspetti meno visibili ma altrettanto importanti, evidenziando così dinamiche che altrimenti rimarrebbero nascoste. Ad esempio facilitando l'accesso a dati che tengono conto del contesto socio-economico e culturale delle donne, come il modo in cui il reddito femminile si relaziona con le dinamiche familiari e la gestione del denaro, il NDC aiuta a ottenere una comprensione più profonda e accurata del loro potere economico. Anche il progetto sulla semplificazione della PA, attraverso lo sviluppo di un sistema integrato, mira a valorizzare l'individuazione e il monitoraggio di dati sensibili, fondamentali per analizzare la parità tra i generi. Grazie alla semplificazione ed all'ottimizzazione delle operazioni di monitoraggio, è infatti possibile identificare e studiare eventi che diversamente resterebbero invisibili e sostenere così attivamente la promozione dell'uguaglianza di genere. Il progetto, che ha previsto fin dall'inizio il coinvolgimento di figure professionali esterne specializzate, ha concluso di recente un processo di selezione in cui particolare attenzione è stata dedicata proprio alla promozione delle pari opportunità tra i generi. Le procedure concorsuali infatti sono state orientate a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, evitando discriminazioni basate sul genere e assicurando una rappresentanza equilibrata nei processi di selezione.

Alla luce di quanto sopra emerso, l'approccio adottato da Istat nei progetti del PNRR evidenzia l'importanza di un uso avanzato delle metodologie statistiche non solo per migliorare l'efficienza della PA, ma anche per promuovere l'equità di genere attraverso una raccolta dati più mirata e una maggiore sensibilità nelle politiche di assunzione. Questi sforzi rappresentano un passo avanti significativo verso l'integrazione di principi di equità e inclusione nelle attività statali e amministrative.

3. GLI STAKEHOLDER

Gli esiti dell'analisi del contesto interno ed esterno che descrive le condizioni ambientali e relazionali in cui opera un'organizzazione declinate secondo una prospettiva di genere, forniscono gli elementi utili allo svolgimento della fase di pianificazione e programmazione nella quale si inserisce il bilancio di genere.

Come accennato nel precedente paragrafo, il bilancio di genere va a integrarsi con i processi di pianificazione e rendicontazione messi in atto da un ente collocandosi nel ciclo di pianificazione e programmazione dell'Ente³⁵. Tale circostanza contribuisce a valutare gli impatti delle azioni dell'organizzazione in termini di genere e prevedere strategie differenziate nell'ambito della mappa degli Stakeholder di riferimento.

Con il termine *Stakeholder* si indicano tutti i soggetti detentori di un interesse nei confronti di un ente (*"to hold a stake"*), sia che contribuiscano direttamente alla sua attività produttiva ed al perseguimento dei suoi obiettivi (*Stakeholder* interni), sia che siano direttamente o indirettamente influenzati dalla sua esistenza e dal suo operato (*Stakeholder* esterni). Nella categoria degli *Stakeholder* interni assumono un particolare rilievo le risorse umane.

Ai fini della mappatura degli *Stakeholder* esterni è possibile innanzitutto suddividere gli stessi in tre categorie: Istituzioni pubbliche, Gruppi organizzati (es. Sindacati, Associazioni di categoria, *mass media* etc.), Gruppi non organizzati o singoli (es. cittadini e collettività). Essi si distinguono in "forti" o "deboli" a seconda che esercitino un'influenza sull'ente o che vantino uno specifico interesse nei confronti delle sue attività. Una volta individuati i portatori di interesse è possibile analizzare per ciascuno di essi la dimensione di genere ai fini della definizione della identità di genere di un'organizzazione.

Alla base di una corretta analisi e di conseguenza di una corretta stesura del bilancio di genere risulta, pertanto, fondamentale la mappatura degli *Stakeholder* in un'ottica di genere. Una puntuale mappatura degli *Stakeholder*, consente di individuare correttamente i soggetti che interagiscono con un ente, destinatari anche del bilancio di genere, come detto, programmare interventi tesi a perseguire la parità di genere in entrambi i contesti. La classificazione è dinamica e la mappa è soggetta a modifiche a seconda dei portatori di interessi di volta in volta individuati nell'ambito delle successive analisi di contesto.

L'Istat, proseguendo il lavoro intrapreso in passato, da ultimo con il PIAO 2024-2026, incentra le sue attività sull'orientamento agli *Stakeholder* e sul loro coinvolgimento nei processi decisionali ai fini della creazione di valore pubblico, con lo scopo di attivare strumenti di coinvolgimento e comunicazione corrispondenti alle varie esigenze informative. In questo contesto, con la predisposizione del bilancio di genere e la previsione del suo inserimento nel ciclo della performance l'Istituto ha inteso promuovere e rafforzare il processo di "*accountability* di genere" prevedendo, tra l'altro, lo svolgimento di una serie di fasi sequenziali e cicliche quali la divulgazione del documento agli stakeholder, la raccolta delle loro istanze e il relativo recepimento nei documenti programmatici. Gli *Stakeholder* dell'Istat rappresentano una molteplicità complessa e variegata anche in considerazione del peculiare ruolo attribuito

³⁵ L'art. 10 del dlgs 150 del 2009 annovera il bilancio di genere tra gli strumenti da predisporre insieme alla Relazione sulla performance, mentre l'art. 8 annovera il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

all'Istituto quale ente pubblico di ricerca per la produzione dell'informazione statistica ufficiale nonché di indirizzo e coordinamento del Sistema statistico nazionale. L'Istituto ha provveduto, sin dall'avvio del percorso progettuale per l'adozione di un bilancio di genere dell'Istituto, a svolgere un'analisi della collettività di riferimento e alla conseguente mappatura dei propri portatori di interesse ai fini del coinvolgimento degli stessi nell'ambito della definizione delle priorità e per lo sviluppo delle politiche di genere. Il bilancio di genere valuta l'impatto sulle donne e gli uomini nell'ambito della mappa degli stakeholder di riferimento. Nella figura che segue viene rappresentata la attuale mappa degli *Stakeholder* dell'Istat nei confronti dei quali l'Istituto sarà chiamato, nelle prossime edizioni del bilancio di genere, ad approfondire e promuovere la dimensione di genere.

FIGURA 1: MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DELL'ISTAT



L'analisi di genere delle Risorse Umane, quali principali Stakeholder interni, è descritta nella Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del marzo 2023 riferita all'anno 2022 a cui si rimanda.

La Relazione contiene l'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti ed in particolare:

- dati forniti dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane (sulla distribuzione del personale per genere e sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi, permessi per disabilità, ecc.);
- dati raccolti da documenti prodotti dal Servizio prevenzione e protezione con riferimento alle valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi anche in ottica di genere;
- dati raccolti dalla relazione del medico competente;
- dati raccolti dalla relazione della Consigliera di fiducia;
- dati ed informazioni provenienti da altri soggetti operanti nell'amministrazione.

4. LE SPESE

La metodologia per progettare e redigere il primo Bilancio di Genere dell'Istituto, come indicato nel paragrafo relativo al contesto, si è basata sull'analisi della struttura del Bilancio di genere dello Stato perché altre valide ed interessanti esperienze, maturate a livello nazionale da alcune amministrazioni (Enti locali, Università, Enti di ricerca) si sono avvalse di un approccio prevalentemente descrittivo e non di natura finanziaria. L'intenzione è stata, dunque, quella di produrre un documento che rappresentasse un primo tentativo di rendicontazione finanziaria delle spese sostenute dall'Ente. Analizzando le cinque sezioni del Bilancio di Genere dello Stato, è emerso che quelle di maggior interesse dell'Istituto sono la sezione 2 e la sezione 5.

Nella sezione 2 viene effettuata un'analisi dei divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ed esclude pertanto gli enti pubblici di ricerca. L'Istituto dedica una analisi approfondita del personale con una attenzione particolare al genere, sia all'interno dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia che nel del Piano di uguaglianza di genere.

La sezione 5, del Bilancio di genere dello Stato, prevede invece una "riclassificazione" delle spese del Rendiconto alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere. Gli attori coinvolti sono i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio, riteniamo pertanto che l'esercizio proposto possa essere una buona pratica per ogni amministrazione: per individuare le differenti conseguenze sul genere nelle proprie scelte strategiche, monitorare i beneficiari delle scelte ed i fenomeni di interesse, portare alla definizione di obiettivi di uguaglianza di genere da raggiungere. Il valore aggiunto è rappresentato dall' avere una procedura guidata per riclassificare le spese secondo una prospettiva di genere.

Classificazione delle spese

La costruzione del bilancio di genere comporta una riclassificazione delle voci di costo del bilancio di esercizio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne.

Il Bilancio di esercizio al 31/12/2022 dell'Istat si riferisce al primo esercizio in contabilità economico-patrimoniale dell'Istituto³⁶.

Il processo di rendicontazione vedrà un affinamento progressivo nei prossimi esercizi, anche nell'ottica della riclassificazione dei costi sostenuti, ovvero delle risorse impiegate, in termini di genere. Per valutare da un punto di vista di genere i documenti di bilancio è necessario effettuare una imputazione contabile secondo criteri che permettano di individuare, nelle diverse fasi di programmazione, gestione e consuntivazione economico finanziaria, le risorse in tematiche di rilevanza di genere.

In quest'ambito, seguendo le linee guida sul Bilancio di Genere del Ministero dell'Economia e delle Finanze³⁷, sono state valutate le spese del Bilancio di esercizio, individuando quelle che da una prima analisi appaiono rientrare nelle categorie previste dalla Circolare suddetta, dirette a ridurre le diseguaglianze di genere, sensibili e neutrali. In particolare, la circolare citata, detta

³⁶ Ai sensi del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 recante "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

³⁷ Circolare n. 22 del 16 maggio 2023, recante "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2022".

istruzioni dettagliate per gli adempimenti da porre in essere da parte delle Amministrazioni per il bilancio di genere con riferimento al rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2022.

Nello specifico, l'allegato 1 alla suddetta circolare riporta le linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere e mette in evidenza che il bilancio di genere non comporta l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza e classifica tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie:

- "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere", relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- "sensibili", relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- "neutrali", relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere;
- "spese da approfondire ulteriormente", per alcune loro caratteristiche dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori e successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere".

È importante notare che un gran numero di spese che potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" possono, invece, avere effetti indiretti su donne e uomini determinando, per esempio, un diverso impatto sull'occupazione e sul reddito. La classificazione richiede, quindi, l'analisi dei potenziali riflessi dell'intervento di spesa, differenti per donne e uomini. Pertanto, le spese sono classificate nelle seguenti tipologie:

- Sensibili al genere: si tratta di spese che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Tipicamente, possono essere considerate sensibili al genere le spese consistenti nell'erogazione a individui di trasferimenti monetari o di servizi in natura; può trattarsi anche di spese destinate a imprese, istituzioni o alla collettività nel suo complesso, che possono incidere in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne. Potrebbero, per esempio, essere "sensibili" le seguenti tipologie di spese:
 - risorse destinate alla produzione di servizi individuali erogati direttamente dall'amministrazione statale, come l'istruzione scolastica (comprese le spese per la formazione del personale scolastico) e il mantenimento dei detenuti, situazioni caratterizzate da una diversa propensione ad accedere, fruire e beneficiare dei servizi per via del genere;
 - interventi per il sostegno dell'occupazione e del reddito destinati a uomini e donne, poiché il mercato del lavoro è caratterizzato da un divario di genere elevato;
 - interventi che hanno effetti sulla redistribuzione dei redditi verso specifici segmenti della popolazione, caratterizzati da una forte prevalenza di un genere;
 - misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso su uomini e donne per le loro diverse caratteristiche sociali e economiche;
 - borse di studio concesse dall'amministrazione a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere.
- Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere: si tratta di spese che sono direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o volte a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Possono essere attuate tramite azioni positive o atti di garanzia e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. A titolo di esempio, possono essere considerate come "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere":

- le risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre un divario di genere noto (per es., per l'imprenditorialità femminile, per la maternità, etc.);
- risorse erogate esclusivamente a uomini per ridurre un divario di genere noto (per es., progetti per le competenze in italiano destinati solo a studenti maschi, misure di prevenzione degli incidenti stradali gravi promosse per gli uomini, etc.);
- incentivi finalizzati all'occupazione femminile, poiché essa sconta una rilevante disparità rispetto a quella maschile;
- risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (per es., congedi parentali, forme di lavoro agile, etc.) e per assicurare la cura dei familiari (dirette a infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.), fortemente correlate alle dinamiche occupazionali delle donne o al tempo di lavoro non retribuito;
- risorse destinate alla promozione delle pari opportunità di genere tramite campagne informative, convegni, eventi e altre forme di sensibilizzazione e promozione;
- risorse destinate a soggetti pubblici o privati che hanno tra le principali finalità le pari opportunità di genere.

Le spese "sensibili" possono diventare "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere" se, nell'esercizio finanziario in esame, l'amministrazione assume indirizzi mirati in tal senso o realizza gli interventi tramite modalità che tengano conto del diverso accesso e della diversa fruizione che uomini e donne possono avere al servizio o dell'opera realizzata.

- Neutrali al genere: Si tratta di spese esaminate in un'ottica di genere risultanti non avere impatti potenziali né diretti né indiretti di genere. In esito all'analisi svolta dall'amministrazione, si possono considerare neutrali le spese riferite alle seguenti categorie economiche del bilancio:
 - interessi passivi e redditi da capitale;
 - acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi quali l'istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere);
 - ammortamenti;
 - poste correttive e compensative;
 - rimborso di passività finanziarie;
 - risorse proprie dell'UE;
 - la missione del bilancio "Fondi da ripartire", programma "Fondi di riserva e speciali" e programma "Fondi da assegnare" (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
 - fitti, canoni e utenze, TARI, liti e arbitraggi, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ossia spese destinate al funzionamento delle strutture in senso stretto.

Per quanto riguarda l'analisi delle voci di costo del bilancio di esercizio dell'Istat, è importante evidenziare come essa abbia risentito di una scarsità di informazioni dovute essenzialmente all'approccio a posteriori ai dati contabili che nascono da un'impostazione storicamente indifferente al genere. Il dato attualmente a disposizione deriva dal sistema di contabilità generale, volto a rilevare le grandezze quantitative di natura finanziaria, economica e patrimoniale, che derivano da particolari operazioni di gestione effettuate dall'Istituto nello svolgimento della propria attività. Tale sistema non è al momento integrato con uno specifico

sistema di contabilità analitica che consenta di raccogliere le informazioni contabili permettendo un monitoraggio interno dei costi, riclassificandoli in termini di genere.

Per valutare da un punto di vista di genere i documenti di bilancio è necessario effettuare una imputazione contabile secondo criteri che permettano di individuare, nelle diverse fasi di programmazione, gestione e consuntivazione economica finanziaria, le risorse in tematiche di rilevanza di genere.

È stato comunque possibile analizzare alcune tipologie di costi rientranti nelle prime due categorie (sensibili e dirette a ridurre le disuguaglianze di genere). Tra queste sono state individuate come spese sensibili al genere quelle relative alla formazione, alle missioni del personale e ai contributi socio-assistenziali. Tra le spese dirette a ridurre la disuguaglianza di genere, si è ritenuto importante dare slancio a tutta l'attività che l'Istituto svolge per la promozione delle pari opportunità attraverso le attività legate alla produzione statistica (indagini che producono indicatori relativi al genere), all'attività di comunicazione e alle collaborazioni Istituzionali.

Non vengono analizzate le spese per il personale, in quanto non hanno una finalizzazione propria anche nel Bilancio di Genere dello Stato, perché strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali, quindi, possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate.

Si ritiene che in futuro le analisi possano essere estese anche ad altre tipologie, così da indirizzare positivamente l'azione dell'amministrazione verso il rafforzamento di una cultura di genere promovendo il rispetto della parità di genere, la riduzione delle disuguaglianze di genere e l'eliminazione di stereotipi per il raggiungimento della migliore dimensione del benessere equo e sostenibile del personale.

Pertanto, per la gestione finanziaria dell'anno 2022, a seguito dell'analisi dei conti di contabilità generale (Co.Ge.)³⁸, sono state prese in considerazione solo per quelle voci per le quali è stato quantificabile e significativo esprimere un rapporto sul genere.

Trattandosi del primo bilancio di genere dell'Istituto, si è preferito focalizzare l'attenzione solo su alcune delle suddette voci, con la prospettiva di ampliare il campo di osservazione nei prossimi esercizi. Pertanto, le voci prese in esame sono le seguenti:

³⁸Bilancio di esercizio 2022: <https://www.istat.it/it/files//2017/04/Bilancio-di-esercizio-2022.pdf>

TAVOLA 3: VOCI DI COSTO PRESE IN ESAME

| CONTO CO.GE. | DESCRIZIONE VOCE DI COSTO |
|---------------------|--|
| 4120102001 | Indennità di missione - Italia |
| 4120102004 | Indennità di missione - Estero |
| 4140101011 | Formazione interna - Compensi pers. TI per docenze |
| 4149901001 | Contributi assistenziali per il personale |
| 4120111001 | Spese spedizione e trasporto modelli statistici |
| 4120199905 | Altri servizi diversi per indagini |
| 4120199906 | Raccolta dati per indagini |
| 4120111003 | Stampa e rilegatura modelli statistici |
| 4310102004 | Trasferimenti Correnti a Comuni per indagini |

Fonte: Istat – Bilancio di esercizio 2022

Come già evidenziato, il bilancio di esercizio, redatto secondo i principi della competenza economica, presenta voci di costo in forma aggregata, poiché il sistema contabile impiegato, allo stato attuale, non consente una disaggregazione del dato per genere, si è ritenuto quindi opportuno esprimerlo in termini di cassa, indicando l'ammontare dei mandati di pagamento eseguiti nel corso del 2022, con la distinzione per genere.

L'impiego delle risorse finanziarie, anche quando dirette 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. In assenza di un'analisi di genere, l'intervento o il servizio fornito secondo le medesime modalità a tutti potrebbe determinare barriere all'accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici.

A partire da questo stimolo, l'Istituto si impegna a sensibilizzare gli attori interni a realizzare una corretta selezione delle spese che impattano sulle differenze di genere, con l'obiettivo di strutturare una classificazione ad hoc dell'anagrafica contabile, sin dalla fase della programmazione delle risorse economiche-finanziarie. Al fine poi di una corretta gestione delle spese in esame, si rende necessario che i diversi sistemi informativi sui cui risiedono le informazioni di base, ad esempio quelle del personale, siano integrate con il sistema informativo contabile.

Le spese sensibili al genere

La formazione del personale

L'attività di formazione e di sviluppo delle competenze del personale costituisce uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane: la riqualificazione del personale è una variabile determinante e un investimento organizzativo necessario per il raggiungimento degli obiettivi strategici. L'Istat cura il processo di sviluppo e di valorizzazione del proprio capitale umano attraverso un'attività di formazione continua, definita in stretta connessione con le esigenze strategiche dell'Istituto e le necessità operative dei Dipartimenti e delle Direzioni.

Nel 2022 sono stati erogati 145 corsi, con un numero di giornate allievo pari a 3.252 e di ore complessive di formazione pari a 13.008. L'attività di formazione ha coinvolto 1.319 risorse di personale³⁹ per un totale di 2815 partecipanti⁴⁰, di cui il 63% donne e il 37 % maschi.

Poiché una stessa persona può partecipare a più corsi, il dato riportato nelle tabelle di seguito riportate, si riferisce al valore assoluto delle persone che hanno frequentato i corsi di formazione.

TAVOLA 4 PERSONE IN FORMAZIONE PER LIVELLO E GENERE IN PERCENTUALE – ANNO 2022

| LIVELLO | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-----------------|-------|--------|--------|
| I-III livello | 28 | 13 | 47 |
| IV-VIII livello | 35 | 24 | 53 |
| Totale | 63 | 37 | 100 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Si consideri che il dato non si differenzia in maniera sostanziale rispetto alla ripartizione percentuale di genere del personale dell'Istat nel suo complesso, che vede la percentuale di donne pari al 60% e di maschi pari al 40%.

Il costo complessivo dell'attività di formazione nel 2022 è stato di 117.252⁴¹ euro.

Se consideriamo il livello di inquadramento professionale il personale maggiormente coinvolto nelle iniziative formative appartiene al III livello professionale, sia per le donne che per gli uomini; in particolare le donne appartenenti al III livello che hanno partecipato ad attività di formazione sono 193, rispetto al numero complessivo di partecipanti donne pari a 832 e costituisce il 23% delle donne che hanno partecipato a iniziative formative; invece per quanto riguarda gli uomini il livello che vede una partecipazione maggiore è il IV, con 109 colleghi, pari al 22% degli uomini in formazione.

³⁹ Valore assoluto delle persone che hanno frequentato i corsi di formazione.

⁴⁰ Per partecipante si intende la singola partecipazione al corso: pertanto se una stessa persona ha frequentato tre corsi risulteranno 3 partecipanti.

⁴¹ Il dato è riferito al bilancio di esercizio 2022, in particolare alle voci di costo: 4120104003 Formazione interna - iscrizione a corsi e convegni, 4120104004 Formazione obbligatoria, 4140101011 Formazione interna - Compensi pers. TI per docenze, 4120104001 Formazione interna - servizi esterni

TAVOLA 5 - PERSONE IN FORMAZIONE PER LIVELLO E GENERE – ANNO 2022

| LIVELLO | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|------------------------------------|------------|------------|--------------|
| Dirigente Amministrativo I Fascia | 1 | 2 | 3 |
| Dirigente Amministrativo II Fascia | 4 | 0 | 4 |
| I LIVELLO | 46 | 25 | 71 |
| II LIVELLO | 128 | 48 | 176 |
| III LIVELLO | 193 | 99 | 292 |
| Totale I-III livello | 372 | 174 | 546 |
| IV LIVELLO | 141 | 109 | 250 |
| V LIVELLO | 165 | 75 | 240 |
| VI LIVELLO | 136 | 105 | 241 |
| VII LIVELLO | 11 | 17 | 28 |
| VIII LIVELLO | 7 | 7 | 14 |
| Totale IV-VIII livello | 460 | 313 | 773 |
| Totale | 832 | 487 | 1.319 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il personale femminile appartenente al III livello è quello che ha fruito anche del maggior numero di giornate e di ore di formazione, con numero di giornate pari a 498 e di ore pari a 1992, corrispondenti al 15% delle giornate di formazione complessiva.

TAVOLA 6 - GIORNATE/ORE DI FORMAZIONE PER LIVELLO I-III, IV-VIII – ANNO 2022

| LIVELLO | DONNE | | UOMINI | | TOTALE | |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | GIORNATE | ORE | GIORNATE | ORE | GIORNATE | ORE |
| Dirigente Amministrativo I Fascia | 2 | 8 | 3 | 12 | 5 | 20 |
| Dirigente Amministrativo II Fascia | 8 | 32 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| I livello | 66 | 264 | 51 | 204 | 117 | 468 |
| II livello | 286 | 1.144 | 81 | 324 | 367 | 1.468 |
| III livello | 498 | 1.992 | 240 | 960 | 738 | 2.952 |
| Totale I-III livello | 860 | 3.440 | 375 | 1.500 | 1.235 | 4.940 |
| IV livello | 392 | 1.568 | 312 | 1.248 | 704 | 2.816 |
| V livello | 480 | 1.920 | 178 | 712 | 658 | 2.632 |
| VI livello | 310 | 1.240 | 253 | 1.012 | 563 | 2.252 |
| VII livello | 23 | 92 | 42 | 168 | 65 | 260 |
| VIII livello | 13 | 52 | 14 | 56 | 27 | 108 |
| Totale IV-VIII livello | 1.218 | 4.872 | 799 | 3.196 | 2.017 | 8.068 |
| Totale | 2.078 | 8.312 | 1.174 | 4.696 | 3.252 | 13.008 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Focus sulle docenze interne

Il numero delle attività di formazione erogato per il personale dell'Istat è costituito in buona parte da iniziative progettate e organizzate dalla Direzione centrale per le risorse umane che si avvale prevalentemente della docenza del personale interno, in considerazione delle competenze qualificate che l'Istat possiede e del fabbisogno formativo del personale prevalentemente di carattere tecnico scientifico.

Sono inoltre svolte con docenza interna anche le attività di formazione:

- dell'European Statistical Training Programme (ESTP), destinate al personale degli Istituti Nazionali di Statistica dell'Unione europea;
- dei progetti di cooperazione internazionale;

Il costo della docenza interna è regolamentato da un Ordine di servizio interno e varia in relazione ai livelli professionali.

Nel complesso nel 2022 l'Istat ha impegnato nelle attività di formazione 92 docenti interni, di cui il 45% è costituito da uomini e il 55% da donne. La spesa complessiva riportata nella tabella di seguito, si riferisce a tutte le attività di formazione interna che vengono svolte in Istituto. Il dato che emerge è che la spesa complessiva è invece maggiore per gli uomini e minore per le donne: questo è dovuto alla durata dei singoli corsi.

TAVOLA 7 - DOCENTI INTERNI⁴² - ANNO 2022

| SESSO | N. DOCENTI | SPESA | % SPESA |
|--------|------------|-----------|---------|
| Uomini | 41 | 38.768,48 | 48% |
| Donne | 51 | 36.511,05 | 52% |
| Totale | 92 | 75.279,52 | 100% |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Se consideriamo l'inquadramento professionale il livello che vede il più elevato coinvolgimento nelle docenze è il III. Il dato viene confermato anche per quanto riguarda le donne con il 68% di docenti donne. Le donne costituiscono anche il 63% dei docenti appartenenti al II livello professionale.

TAVOLA 8 - DOCENTI INTERNI PER LIVELLO PROFESSIONALE – ANNO 2022

| LIVELLI | I | | II | | III | | IV | | V | | VI | | TOTALE |
|---------|----|-----|----|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|--------|
| | N. | % | N. | % | N. | % | N. | % | N. | % | N. | % | |
| Donne | 3 | 43% | 17 | 63% | 23 | 68% | 1 | 17% | 5 | 50% | 2 | 25% | |
| Uomini | 4 | 57% | 10 | 37% | 11 | 32% | 5 | 83% | 5 | 50% | 6 | 75% | |
| Totale | 7 | | 27 | | 34 | | 6 | | 10 | | 8 | | 92 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Le Missioni

Con deliberazione n 641 del 07/07/2020 l'Istituto ha adottato il Disciplinare in materia di conferimento e di trattamento economico degli incarichi di missione.

Il regolamento è volto a disciplinare il conferimento dell'incarico di missione sia nell'ambito del territorio nazionale, sia all'estero, per il tutto il personale (interno ed esterno) e il relativo trattamento economico. Il fine è quello di coordinare le disposizioni precedentemente emanate dall'Istituto e di rendere sempre più rispondente l'applicazione pratica alla normativa, con particolare riferimento ai principi di controllo, contenimento della spesa e responsabilizzazione dei dirigenti. Pertanto, gli incarichi di missione devono sempre essere conferiti nel rispetto del principio di economicità e, in generale, di massimo contenimento della spesa, con particolare riguardo alle modalità di svolgimento e alla durata della missione stessa, limitandone il tempo strettamente necessario in relazione alle esigenze di servizio.

Secondo l'art.4 del regolamento per "missione o trasferta di lavoro" si intende lo svolgimento dell'attività nell'esclusivo interesse dell'Amministrazione, in Italia e all'Estero, in località al di fuori del Comune dell'ordinaria sede di servizio, vale a dire in altra località non coincidente con la dimora abituale. L'incarico di missione non può avere una durata inferiore alle 4 ore e deve essere svolto in località distante almeno 10 chilometri dal Comune dell'ordinaria sede di servizio.

⁴² Il dato delle docenze è stato calcolato in termini di cassa sulla base dei mandati di pagamento emessi nel corso del 2022

Quasi 2000 ricercatori contribuiscono alla produzione di statistiche economiche, sociali, territoriali, demografiche, contabili, partecipano a convegni, incontrano organizzazioni nazionali e internazionali, frequentano università, altri istituti di ricerca, discutono con istituzioni sia nazionali che locali, governative e non governative, società scientifiche e componenti del cosiddetto “sistema Paese”. Ed è per questo che i ricercatori dell'Istat sono impegnati sul territorio per convegni, seminari, formazione, collaborazione con le amministrazioni locali, progetti di cooperazione internazionale e così via. Quindi i ricercatori dell'Istat si spostano sul territorio svolgendo le trasferte di lavoro.

L'emergenza pandemica SARS-CoV-2 del 2020 ha spinto le PA ed anche l'istituto ad adottare con tempestività scelte gestionali, organizzative e tecniche per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori da questo nuovo rischio, limitando anche gli spostamenti lavorativi. Con l'adozione delle misure obbligatorie per limitare i rischi da Corona virus, l'Istituto ha sospeso tutte le missioni, salvo diversa disposizione del Direttore Generale, qualora le stesse fossero state connotate dal carattere della necessità ed urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, con riduzione al minimo della partecipazione.

Prima della pandemia i ricercatori dell'Istat effettuavano circa 3mila spostamenti di lavoro in un anno.

Le trasferte di lavoro effettuati nel 2020 riguardano principalmente il periodo pre-pandemia (gennaio e febbraio 2020). Nel 2021 si osserva una sostanziale diminuzione delle trasferte e solo alla fine dell'anno 2021 inizia una debole ripresa dei viaggi di servizio.

Il numero di trasferte di lavoro svolte dai dipendenti dell'istituto per l'anno 2022 sono state 840 per un costo totale pari ad € 397.761,87⁴³. Delle 840 missioni, 534 sono state effettuate da donne e 306 da uomini.

TAVOLA 9 – NUMERO DI MISSIONI PER SESSO E TIPOLOGIA – ANNO 2022

| SESSO | N. MISSIONI EFFETTUATE | | |
|---------------|------------------------|------------|------------|
| | ITALIA | ESTERO | TOTALE |
| Uomini | 228 | 78 | 306 |
| Donne | 420 | 114 | 534 |
| Totale | 642 | 192 | 840 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Tenuto conto che una stessa persona può effettuare più trasferte di lavoro durante l'anno, il numero assoluto delle donne che hanno effettuato una trasferta è pari al 12,23% rispetto al totale della forza lavoro al 1 gennaio 2022⁴⁴, mentre il numero di uomini è pari al 7,20%.

La percentuale delle donne che hanno effettuato una trasferta di lavoro è pari al 20,44% dell'universo femminile, mentre per gli uomini è pari al 18%.

Il numero delle missioni è maggiore sul territorio nazionale sia per le donne che per gli uomini.

⁴³ Il costo delle missioni per l'anno 2022 non tiene conto delle trasferte di lavoro effettuate dal personale esterno all'Istituto e del recupero delle parcelle per trasferte effettuate negli anni precedenti.

⁴⁴ Forza al 1 gennaio 2022: 1904 risorse di personale, di cui 1.140 donne e 764 uomini.

Le risorse coinvolte nelle trasferte di lavoro nel corso del 2022 sono 370, di cui il 63% donne e il 37% uomini. Tra le donne coinvolte il 68% ha partecipato a trasferte esclusivamente sul territorio italiano, il 20% è andato solo all'estero, mentre il 12% si è recata sia in Italia che all'estero. La situazione è analoga per gli uomini coinvolti, dove però è minore la percentuale di coloro che hanno partecipato solo a missioni sul territorio nazionale (63%) ed è maggiore la percentuale del personale di sesso maschile che ha partecipato sia a missioni sul territorio nazionale che internazionale (18,25%).

TAVOLA 10 – PERSONALE COINVOLTO NELLE MISSIONI PER TERRITORIO – ANNO 2022

| SESSO | ITALIA | ESTERO | ITALIA E ESTERO | TOTALE |
|--------|--------|--------|-----------------|--------|
| Uomini | 86 | 26 | 25 | 137 |
| Donne | 159 | 46 | 28 | 233 |
| Totale | 245 | 72 | 53 | 370 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Analizzando la durata media delle trasferte di lavoro rispettivamente nel territorio estero e quello nazionale, è possibile riscontrare che le prime hanno in media una durata superiore. Sia nel caso di missioni in Italia che all'estero la durata media è lievemente superiore per il personale di sesso maschile.

TAVOLA 11 – PERSONALE COINVOLTO NELLE MISSIONI PER TERRITORIO – ANNO 2022

| SESSO | TIPO MISSIONE | |
|--------|-----------------------------|-----------------------------|
| | MISSIONI ESTERO GIORNALIERE | MISSIONI ITALIA GIORNALIERE |
| Donne | 4,2 | 2,1 |
| Uomini | 4,6 | 2,3 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

La distribuzione per livello presenta un maggior numero di trasferte per i livelli I-III sia per gli uomini che le donne, in particolare la percentuale delle donne è pari a circa il doppio di quella degli uomini, tendenza che non viene confermata per i livelli dal VI – VIII dove la percentuale delle donne arriva all'84% per il VI livello ed è pari al 100% per i livelli VIII.

TAVOLA 12 – NUMERO DI MISSIONI PER LIVELLO PROFESSIONALE – ANNO 2022

| LIVELLO | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|------------------------------------|------------|------------|------------|
| Dirigente Amministrativo I Fascia | 1 | 6 | 7 |
| Dirigente Amministrativo II Fascia | 4 | - | 4 |
| I LIVELLO | 66 | 84 | 150 |
| II LIVELLO | 166 | 80 | 246 |
| III LIVELLO | 179 | 88 | 267 |
| IV LIVELLO | 52 | 26 | 78 |
| V LIVELLO | 42 | 18 | 60 |
| VI LIVELLO | 21 | 4 | 25 |
| VII LIVELLO | - | - | - |
| VIII LIVELLO | 2 | - | 2 |
| Totale | 534 | 306 | 840 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

La spesa sostenuta per le trasferte di lavoro effettuate dalle donne è il 61,31% rispetto alla spesa totale.

TAVOLA 12 – COSTO MISSIONI PER SESSO – ANNO 2022

| SESSO | TOTALE |
|---------------|-------------------|
| Donne | 243.879,67 |
| Uomini | 153.882,2 |
| Totale | 397.761,87 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

I contributi socio-assistenziali

I benefici assistenziali sono l'insieme di attività e servizi, forniti dagli enti ai propri dipendenti allo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa: "welfare integrativo"⁴⁵. Vengono erogati al personale mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante eventuale utilizzo di parte delle risorse per i trattamenti accessori del personale.

In Istituto sono regolati da un Disciplinare per l'erogazione dei contributi socio assistenziali al personale dipendente e comprendono i seguenti tipi:

- sussidi medici;

⁴⁵ Art. 96 del CCNL 2016-2018, DPR n. 171/1991 concernete la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale al personale degli enti del Comparto della Ricerca, di cui alla legge n. 70/1975,

- soggiorni estivi;
- asilo nido e scuola materna;
- mezzo pubblico;
- sostegno allo studio scuole primarie e secondarie;
- sostegno allo studio istituti universitari;
- borse di studio scolastiche;
- borse di studio universitarie.

I contributi sono concessi in favore dei dipendenti sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato in servizio alla data di presentazione della richiesta e possono essere richiesti per spese sostenute dal dipendente stesso, dal coniuge e dai figli ma sole se fiscalmente a carico. È escluso dall'erogazione dei contributi il personale con qualifica dirigenziale di prima e seconda fascia o titolare di uffici tecnici generali.

I contributi per sussidi medici, asili nido, scuola materna e soggiorni estivi sono erogati sulla base della situazione economico patrimoniale del nucleo familiare del richiedente il cui indicatore sintetico è costituito dalla certificazione ISEE sulla base di una classificazione in fasce di reddito. La presentazione della certificazione ISEE è facoltativa.

L'analisi delle spese viene effettuata con un disallineamento rispetto al bilancio di esercizio 2022, in quanto sono stati considerati i benefici assistenziali erogati sulla base delle disponibilità del fondo costituito per l'anno 2021 (pertanto riferite alle spese che il personale ha sostenuto nel 2021) richiesti dal personale nel corso del 2022 e liquidati durante il 2023 e nella prima parte dell'anno 2024. Il bilancio di esercizio 2022 prende in considerazione i rimborsi per le spese sostenute nel 2020, anno in cui l'emergenza pandemica era ancora presente, sebbene anche nel 2021 ancora erano importanti le limitazioni dettate per gli spostamenti dalle norme di contenimento dell'emergenza da Covid-19, influenzando negativamente la spesa e la numerosità dei richiedenti. Nelle tavole di seguito è stato considerato come avente diritto ai benefici, tutto il personale in servizio al 1 gennaio 2022 escluso il personale con qualifica dirigenziale di prima e seconda fascia o titolare di uffici tecnici generali⁴⁶. Il Fondo dedicato ai benefici socio assistenziali per il 2021, come da contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo per le attività assistenziali dell'anno 2021 ammontava a € 914.310,10⁴⁷ ed era ripartito come evidenziato nella tavola 13 di seguito riportata.

⁴⁶ Al 1 gennaio 2022 il personale in servizio esclusi i dirigenti di prima e seconda fascia ed i direttori centrali è pari a 1.806, di cui 1.096 donne e 710 uomini.

⁴⁷ Tra quanto inserito nel fondo e quanto liquidato vi è una differenza di 1.342,70 a titolo di rimborso sulla voce "Sostegno allo studio scuole medie inferiori e superiori anno scolastico 2019/2020, quindi afferenti al Fondo 2020, liquidati prima della costituzione del Fondo 2021.

TAVOLA 13 RIPARTIZIONE FONDO PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALI – ANNO 2021

| TIPOLOGIA CONTRIBUTO | IMPORTO |
|---|-------------------|
| Asili nido, scuole materne ed elementari 48 | 0 |
| Sussidi medici | 694.410,10 |
| Soggiorni estivi | 27.400,00 |
| mezzo pubblico | 10.200,00 |
| sostegno allo studio scolastico | 99.500,00 |
| Sostegno allo studio universitario | 28.200,00 |
| borse di studio scolastiche | 34.600,00 |
| borse di studio universitarie | 20.000,00 |
| Totale | 914.310,10 |

Fonte: Contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo per le attività assistenziali dell'anno 2021.

L'analisi dei beneficiari e degli importi erogati per il contributo alle spese mediche fa rilevare una netta prevalenza di richiedenti donna, il 67% delle donne rispetto al 32% degli uomini, determinando la quota di rimborsi più che doppia rispetto alla componente maschile.

Se consideriamo gli aventi diritto al rimborso la percentuale delle donne è pari al 38% e quella degli uomini è pari al 18%.

TAVOLA 14 – SUSSIDI MEDICI EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

| SESSO | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHiesto IL SUSSIDIO | | | IMPORTO EROGATO |
|---------------|--|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| | V.A | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO | |
| Donne | 683 | 68,0 | 38 | 464.267,20 |
| Uomini | 328 | 32,0 | 18 | 229.793,50 |
| Totale | 1.011 | 100,0 | 56 | 694.060,70 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Viene erogato un contributo per i soggiorni estivi dei figli minori dei dipendenti e riguarda sia i soggiorni estivi diurni sia i soggiorni estivi permanenti, comprese le vacanze studio all'estero. Le percipienti il contributo sono nettamente in numero superiore, tuttavia si livella l'ammontare delle somme ricevute, attestandosi al doppio di quanto percepito dai richiedenti uomini, intervenendo su tale proporzione sia la spesa sostenuta che i meccanismi di calcolo legati alla fascia ISEE. Ogni donna richiede in media 1,2 di contributi, mentre gli uomini 0,69, e sono coinvolti il 4,8% delle donne rispetto alla platea degli aventi diritto contro l'1,5% degli uomini.

⁴⁸ Per il 2021 le domande per asilo nido e materne non sono stati distribuiti, complice un cambio della disciplina interna regolatrice delle modalità di raccolta delle richieste e di distribuzione del Fondo.

TAVOLA 15 –CONTRIBUTI PER SOGGIORNI ESTIVI EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

| SESSO | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHIESTO IL SUSSIDIO | | | NUMERO DI SUSSIDI RICHIESTI | IMPORTO EROGATO |
|--------|--|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| | V.A | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO | | |
| Donne | 87 | 76,3 | 4,8 | 107 | 18.248,05 |
| Uomini | 27 | 23,7 | 1,5 | 39 | 9.150,96 |
| Totale | 114 | 100,0 | 6,3 | 146 | 27.399,01 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il contributo relativo all'acquisto di abbonamenti per l'utilizzo dei mezzi pubblici per lo spostamento casa-lavoro, è riferito al trasporto pubblico locale e a lunga percorrenza (es. autolinee, autobus, metropolitana, tram, treno) intestato al dipendente stesso e valido nell'anno di riferimento. I contributi erogati si discostano dall'andamento generale di prevalenza femminile, con una sostanziale parità nella distribuzione di genere dei richiedenti e nell'ammontare rimborsato, in quanto l'importo pro capite è indipendente dalla spesa sostenuta. La percentuale di personale che richiede il contributo è molto bassa rispetto alla platea degli aventi diritto, il 3% circa rispetto al totale.

TAVOLA 16 –CONTRIBUTI PER UTILIZZO DEL MEZZO PUBBLICO EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

| SESSO | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHIESTO IL SUSSIDIO | | | IMPORTO EROGATO |
|--------|--|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| | V.A | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO | |
| Donne | 59 | 49,6 | 3,2 | 5.056,89 |
| Uomini | 60 | 50,4 | 3,3 | 5.142,00 |
| Totale | 119 | 100,0 | 6,5 | 10.199,49 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Per il sostegno scolastico dei figli dei dipendenti, le donne spiccano sugli uomini per numero di beneficiari e rimborsi ricevuti, oltre i 2/3 della quota destinata a tale contributo va infatti a dipendenti mamme. La componente femminile è sempre prevalente tra i riceventi il contributo al sostegno universitario, anche se in misura lievemente meno marcata; sono inoltre presenti più donne con due figli iscritti a istituti universitari (quattro a fronte di due uomini).

TAVOLA 17 –CONTRIBUTI PER SOSTEGNO ALLO STUDIO PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

| SOSTEGNO | SESSO | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHiesto IL SUSSIDIO | | | NUMERO DI SUSSIDI RICHIESTI | IMPORTO EROGATO |
|---------------|--------|---|--|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| | | V.A | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO | | |
| SCOLASTICO | Donne | 225 | 72,4 | 12,4 | 308 | 70.470,40 |
| | Uomini | 86 | 27,6 | 4,8 | 121 | 27.684,80 |
| | Totale | 311 | 100,0 | 17,2 | 429 | 98.155,20 |
| UNIVERSITARIO | Donne | 66 | 62,9 | 3,7 | 70 | 17.783,50 |
| | Uomini | 39 | 37,1 | 2,1 | 41 | 10.416,05 |
| | Totale | 105 | 100,0 | 5,8 | 111 | 28.199,55 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

La percentuale più alta di rimborsi a favore di dipendenti donne si riscontra per le borse di studio universitarie dei figli dei dipendenti, laddove ci si attesta ad un 77% della somma destinata a tale contributo, superiore al corrispondente contributo del sostegno. Stessa connotazione si rileva anche per le borse di studio scolastiche, in misura meno marcata rispetto alle borse universitarie, pur sempre considerevole e significativa. Si denota un andamento similare nella distribuzione del contributo al sostegno scolastico, senza dunque particolari distinguo relativi al merito nella distribuzione di genere.

TAVOLA 18 – BORSE DI STUDIO PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

| BORSA DI STUDIO | SESSO | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHiesto IL SUSSIDIO | | | NUMERO DI SUSSIDI RICHIESTI | IMPORTO EROGATO |
|-----------------|--------|---|---|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| | | V.A | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO | | |
| SCOLASTICA | Donne | 99 | 73,3 | 5,5 | 114 | 25.779,96 |
| | Uomini | 36 | 26,7 | 2,0 | 39 | 8.819,46 |
| | Totale | 135 | 100,0 | 7,5 | 153 | 34.599,42 |
| UNIVERSITARIA | Donne | 35 | 77,8 | 1,9 | 35 | 15.555,40 |
| | Uomini | 10 | 22,2 | 0,5 | 10 | 4.444,40 |
| | Totale | 45 | 100,0 | 2,4 | 45 | 19.999,80 |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Le spese dirette a ridurre la disuguaglianza di genere

Le indagini

Gli strumenti messi in campo dall'Istat per le rilevazioni sono molteplici e vedono coinvolti numerosi soggetti in un processo organizzativo delicato e complesso. Tutta l'informazione statistica ufficiale di interesse pubblico è contenuta nel Programma statistico Nazionale (PSN) che rappresenta lo strumento di programmazione triennale utilizzato dal Sistema Statistico Nazionale (Sistan)⁴⁹ per rispondere alle esigenze informative espresse dalla collettività⁵⁰. I lavori statistici inseriti nel PSN sono classificati in sei settori:

- statistiche socio economiche;
- statistiche socio-demografiche;
- statistiche economiche;
- statistiche territoriali e ambientali,
- contabilità nazionale e prezzi;
- valutazione delle politiche, del benessere e analisi integrate.

Ai settori sono associati operativamente i Circoli di qualità, cioè gruppi di lavoro inter-istituzionali che hanno lo scopo di individuare le esigenze informative della collettività e trasformarle in offerta statistica pubblica. Attualmente sono attivi 16 Circoli di qualità⁵¹ associati a diverse aree tematiche. I lavori statistici contenuti nel PSN sono classificati in: Statistiche (STA), Studi progettuali (STU) e sistemi Informativi Statistici (SIS). Le Statistiche (STA) sono articolate in tre sotto-tipologie: Statistiche da Indagine (SDI); Statistiche da fonte amministrativa o da nuove fonte dati (SDA); Statistiche derivate o rielaborazioni (SDE).

La scelta di considerare il costo delle indagini a titolarità dell'Istat all'interno del processo di riclassificazione del Bilancio di genere nasce dall'assunto che tutti i lavori statistici, inseriti all'interno del Programma statistico nazionale contribuiscono a produrre la statistica ufficiale, perseguono l'obiettivo di conoscere e misurare i diversi fenomeni, sociali, economici, ambientali, presenti nella nostra società. La conoscenza statistica che ne deriva contribuisce ad interpretare la realtà circostante e a migliorare la consapevolezza nelle scelte che quotidianamente facciamo. Maggiore è la conoscenza statistica più efficacemente si riesce a rispondere alle domande di *policy*. Infatti, le analisi e le scelte che ne derivano si basano principalmente su dati statistici. La lettura di queste informazioni suggerisce ai *policy maker* le azioni da intraprendere, la destinazione delle risorse economiche e i risultati di *policy* che si possono raggiungere. Come per tutte le politiche, anche le politiche di genere, attuate con l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, si basano sulle analisi e sulle valutazioni di dati disaggregati per sesso e di indicatori statistici sensibili al genere. Diventa dunque

⁴⁹ Il Sistema statistico nazionale (Sistan) è la rete di soggetti pubblici e privati che fornisce al Paese e agli organismi internazionali l'informazione statistica ufficiale. Partecipano al Sistan 57 istituzioni pubbliche e private che contribuiscono alla realizzazione dei lavori statistici inclusi nel PSN. L'Istat svolge un ruolo di indirizzo, di coordinamento, di promozione e di assistenza tecnica alle attività statistiche degli enti e degli uffici facenti parte del Sistan.

⁵⁰ L'individuazione dell'offerta d'informazione statistica da includere nel PSN viene individuata all'interno dei Circoli di qualità che sono dei gruppi inter-istituzionali costituiti a tale scopo.

⁵¹ Ai Circoli di qualità partecipano sia i rappresentanti degli enti Sistan che degli enti non Sistan. Partecipano ai Circoli di qualità circa 800 componenti selezionati tra esperti tematici dell'Istat, responsabili e funzionari degli Uffici di statistica del Sistan e rappresentanti degli organismi di coordinamento territoriale. Le attività sono assicurate dal lavoro dei coordinatori del Circolo e dei segretari.

indispensabile sia assicurarsi che le rilevazioni statistiche raccolgano l'informazione relativa alla variabile sesso, poiché è proprio questa variabile che ci permette di mettere in luce le differenze esistenti tra uomini e donne, ma anche di verificare quale sia il costo sostenuto per la realizzazione di queste rilevazioni e di tutte quelle rilevazioni che descrivono direttamente o indirettamente l'universo femminile. La conoscenza statistica che deriva partecipa, seppur indirettamente, alla riduzione delle distanze esistenti tra gli uomini e le donne favorendo il processo di emancipazione femminile e la riduzione delle discriminazioni.

In questo paragrafo viene presentato un primo esercizio di analisi, pionieristico e non esaustivo, relativo ai costi sostenuti dall'amministrazione per 12 indagini che sono significative in termini di prodotti statistici diffusi che ne derivano (dati e indicatori) e che contribuiscono a descrivere le differenze tra uomini e donne.

Di seguito si presenta un'analisi dei lavori statistici, di titolarità Istat, riferiti al PSN 2020-2022, anno di riferimento 2022 in cui è rilevata la variabile sesso⁵².

Rispetto ai 316 lavori statistici a titolarità Istat, la variabile sesso è presente in 54 lavori che rappresentano il 17% del totale. È maggiormente rilevata nelle Statistiche da fonte amministrativa (20 lavori), nelle Statistiche da indagine (14 lavori), e nelle Statistiche derivate o rielaborazioni (12 lavori). Minore è invece la presenza della variabile sesso negli Studi progettuali (5 lavori) e nei Sistemi informativi (3 lavori).

Rispetto alla distribuzione per Circoli di qualità, considerando che 11 Circoli su 16 hanno almeno un lavoro in cui è presente variabile sesso, la maggiore frequenza si riscontra nel Circolo "Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale" (22 lavori), "Salute, sanità e assistenza sociale" (12 lavori), "Giustizia e sicurezza" (7 lavori).

Di tutti i lavori statistici che rilevano la variabile sesso le Statistiche da indagine dirette, sono quelle che generano "costi diretti di rilevazione" per l'amministrazione. Le altre tipologie di lavori statistici sviluppano costi indiretti legati principalmente al costo del personale per cui non sono stati considerati.

L'analisi qui presentata ha l'obiettivo, dunque, di misurare i soli costi di indagine. I costi di indagine che rientrano in questa tipologia sono: il "costo di rivelazione per la raccolta delle informazioni presso i rispondenti", che rappresenta circa il 93 % del totale costi sostenuti dall'Istat, ed "altri costi" (costi di stampa, consegna del materiale di supporto alla rilevazione, servizio di *contact center* integrato, servizio di registrazione, servizio di traduzione) che rappresentano il restante 7% del totale.

Le 12 indagini selezionate sono elencate nella Tavola 19 ed hanno generato costi complessivi per circa 34,9 milioni di euro. Se si considerano solo i costi legati alla raccolta delle informazioni presso i rispondenti (interviste) il costo scende a 32,6 milioni di euro.

8 delle 12 indagini osservate afferiscono al Circolo di qualità "Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale" mentre l'indagine che ha fatto registrare i costi più elevati è quella relativa al lavoro PSN "Rilevazione sulle forze di lavoro" che ha generato un costo pari a oltre 11 milioni. Questo lavoro afferisce al Circolo "Lavoro e sistema dei trasferimenti monetari previdenziali e assistenziali".

⁵² Nel 2022 non era disponibile in Istituto un data base che permettesse l'estrapolazione diretta della variabile sesso per tutti i lavori statistici contenuti nel PSN. Per rilevare questa informazione è stata contattata la variabile sesso a partire dai dati di archivio del PSN.

La rilevazione relativa “Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali” che comprende due componenti “da lista” ed “areale”, ha attivato nel suo complesso un costo pari a 15.203.651 euro (46% del totale costi di raccolta presso i rispondenti). Si tratta dei costi complessivi sostenuti per finanziare l’intera raccolta dati sul campo non essendo possibile scorporare la sola componente dei costi attribuibile ai quesiti sulla rilevazione della variabile sesso.

TAVOLA 19: COSTO COMPLESSIVO E COSTO DI RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI PRESSO I RISPONDENTI RELATIVE ALLE 12 STATISTICHE DA INDAGINE (SDI) CONSIDERATE CHE RILEVANO LA VARIABILE SESSO, PER CIRCOLO DI QUALITÀ. ANNO 2022

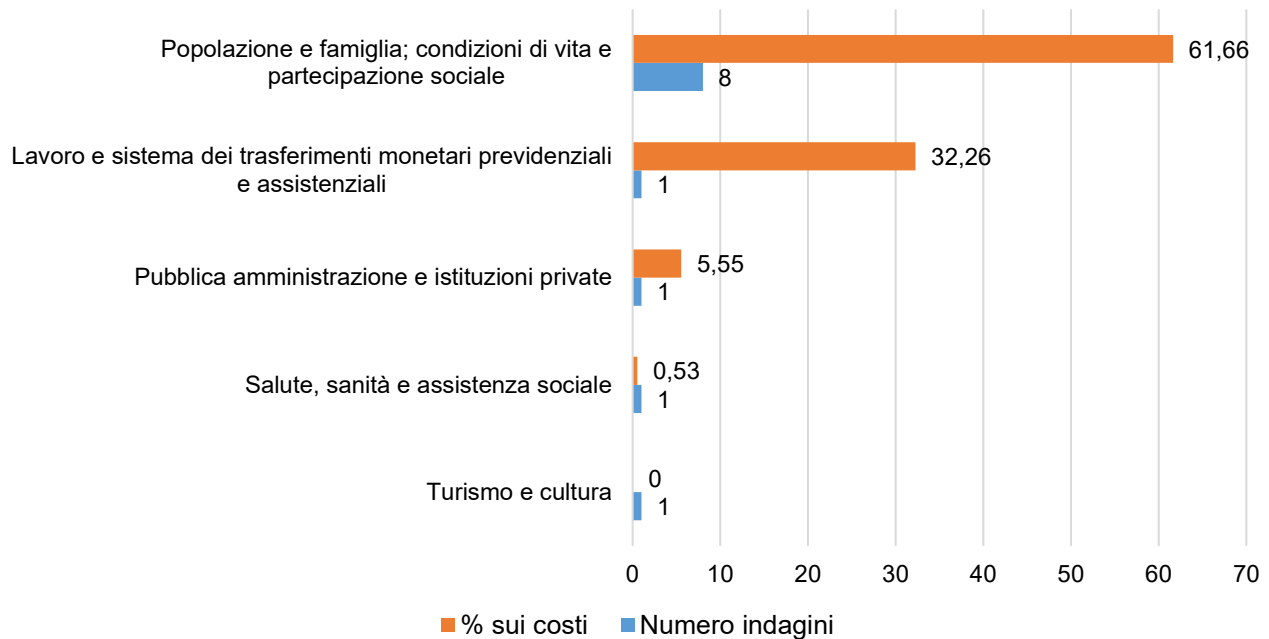
| CODICE_PSN | DENOMINAZIONE | CIRCOLO DI QUALITÀ | COSTOCOMPLESSIVO | COSTO DI RACCOLTA PRESSO I RISPONDENTI |
|-------------------|---|--|-------------------------|---|
| IST-02494 | Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente da lista | Popolazione e famiglia | 11.299.080 | 9.871.566 |
| IST-02493 | Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente areale | Popolazione e famiglia | 5.444.695 | 5.332.085 |
| IST-02396 | Indagine sulle spese delle famiglie | Popolazione e famiglia | 1.894.693 | 1.823.510 |
| IST-01395 | Indagine sul reddito e le condizioni di vita (EU-SILC) | Popolazione e famiglia | 1.394.888 | 1.382.677 |
| IST-02530 | Indagine sulla fiducia dei consumatori | Popolazione e famiglia | 698.138 | 682.496 |
| IST-00204 | Indagine multiscopo sugli aspetti della vita quotidiana | Popolazione e famiglia | 701.932 | 669.613 |
| IST-01858 | Indagine multiscopo sull'uso del tempo (3) | Popolazione e famiglia | 114.365 | 58.139 |
| IST-02788 | Indagine sull'uso dell'ICT da parte di individui e famiglie (1) | Popolazione e famiglia | - | - |
| IST-00925 | Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl) | Lavoro e sistema dei trasferimenti | 11.272.235 | 11.160.631 |
| IST-02578 | Censimenti permanenti delle unità economiche - Rilevazione campionaria sulle Istituzioni Non Profit | Pubblica amministrazione e istituzioni private | 1.938.283 | 1.478.983 |
| IST-00095 | Indagine su Decessi e Cause di morte | Salute, sanità e assistenza sociale | 185.705 | 185.705 |
| IST-02526 | Indagine CAPI Viaggi e vacanze (2) | Turismo e cultura | - | - |
| Totale | | | 34.944.014 | 32.645.404 |

(1) Modulo dell'indagine "Aspetti della vita quotidiana, (2) Rilevazione inserita nel questionario "Spese delle famiglie", (3) La rilevazione ha una durata di 12 mesi. I costi si riferiscono al dicembre 2022

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni, Bilancio di esercizio 2022

I 5 Circoli di qualità a cui fanno riferimento le 12 indagini PSN prese in esame contribuiscono in modo molto diversificato alla segmentazione dei costi. Mentre il Circolo “Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale”, con 8 indagini su 12, incide per il 61,66% sui costi complessivi, il Circolo “Lavoro e sistema dei trasferimenti monetari previdenziali e assistenziali”, con una sola scheda, incide per il 32,26%. Gli altri 3 Circoli determinano il restante 6,08% dei costi.

FIGURA 3: PERCENTUALE DI COSTI COMPLESSIVI SUL TOTALE DELLE 12 STATISTICHE DA INDAGINE (SDI) CONSIDERATE, CHE RILEVANO LA VARIABILE SESSO, PER CIRCOLO DI QUALITÀ ANNO 2022



Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni, Bilancio di esercizio 2022

Le attività e i progetti di comunicazione

L'attività di comunicazione è fortemente connessa agli obiettivi che determinano la *mission* e la *vision* dell'Istituto; opera nell'ambito di un quadro strategico condiviso e contribuisce a rafforzare l'immagine e la *reputation* dell'Ente, attraverso il sostegno alle politiche di *governance*. In tale ambito, essa ha un ruolo centrale nella valorizzazione e diffusione, attraverso la molteplicità di canali di cui dispone l'Istituto, delle iniziative e dei programmi orientati al superamento della disuguaglianza di genere.

Nel 2022 la comunicazione si è rafforzata in termini di flessibilità, efficacia e tempestività, investendo sull'uso integrato di una pluralità di canali, proponendo prodotti fruibili e iniziative volte al coinvolgimento del pubblico attraverso il web, i social media, gli eventi ibridi, ma anche attraverso il consolidamento dei servizi digitali all'utenza dell'informazione statistica.

Con riguardo alle tematiche connesse al genere, un focus affrontato nel corso dell'anno è stato la violenza contro le donne, argomento centrale di cui si è discusso sia in occasione di alcuni convegni e seminari, sia in coincidenza di eventi e occasioni celebrative (es. la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne). Obiettivo delle diverse iniziative è stato innanzitutto quello di fornire il quadro aggiornato dei dati e delle informazioni disponibili. Sono stati predisposti prodotti di comunicazione (es. infografiche, *social card*), note per la stampa, comunicati, con i quali si è dato ampio spazio ai dati rilasciati dall'Istituto. Il sito istituzionale www.istat.it, con più di otto milioni di visite nel corso del 2022, ha rappresentato il fulcro delle attività di comunicazione, attraverso il quale veicolare le diverse iniziative. Proprio in occasione della Giornata internazionale del 25 novembre, è stata pubblicata una notizia⁵³ per promuovere l'aggiornamento del patrimonio informativo prodotto dall'Istat sul tema, raccolto nel Sistema informativo⁵⁴ dedicato, nato dalla collaborazione tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio. Anche attraverso i propri account social l'Istat ha comunicato tali iniziative, al fine di contribuire al dibattito pubblico sulle tematiche della disuguaglianza di genere: in particolare, un video realizzato per la Giornata del 25 novembre, con una selezione di dati sul contrasto alla violenza l'offerta di servizi di sostegno alle vittime, ha ottenuto 6.098 visualizzazioni e più di 17.000 *impressions*; in occasione della Giornata internazionale della Donna, un'infografica sui numeri delle donne residenti in Italia nel 2020, realizzata con i dati dal Censimento Permanente della Popolazione, ha ottenuto 1.646 visualizzazioni.

Le campagne di comunicazione

Nell'ambito delle campagne di comunicazione integrata a supporto dei censimenti, durante l'anno sono state realizzate numerose azioni e attività. Ogni campagna ha puntato su specifici obiettivi, allo scopo di raggiungere il numero maggiore di rispondenti e consolidare la strategia di pubbliche relazioni verso i diversi stakeholder. I format utilizzati sono stati innovativi, caratterizzati da un forte orientamento al digitale e all'uso di una molteplicità di canali e di prodotti. Particolarmente rilevante, nell'ambito delle azioni rivolte a ridurre la disuguaglianza di genere, è stata l'attività svolta per la campagna del 7° Censimento generale dell'Agricoltura.

Fra le iniziative dedicate ai protagonisti del mondo agricolo, infatti, è stato istituito il Premio Donne e Sostenibilità, rivolto a valorizzare le storie e i progetti delle imprenditrici e delle

⁵³ <https://www.istat.it/it/archivio/278024>

⁵⁴ Sistema informativo sulla violenza sulle donne: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>

lavoratrici del settore agrario che si sono distinte per progetti legati all'innovazione, al green e alla sostenibilità. Obiettivo del contest è stato offrire visibilità alle donne agricoltrici impegnate nella ricerca di soluzioni e buone pratiche per una riconnessione sostenibile della propria attività con il territorio, attraverso proposte concrete per nuovi equilibri fra persone e risorse naturali. Con questo progetto, l'Istituto si è fatto promotore di un trend rilevante e all'avanguardia per il comparto rurale del Paese, emerso con il Censimento dell'Agricoltura: quello dell'imprenditorialità femminile e della sostenibilità in ambito agrario e zootecnico.

Per la realizzazione del contest sono state svolte azioni di pubbliche relazioni rivolte ai diversi canali e sono stati messi a punto prodotti di comunicazione, quali *digital kit*, video promozionali, materiali informativi, prodotti per i *social* (es. *social card*) e per il sito web dedicato⁵⁵. I risultati, pubblicati sul sito e sui canali *social*, hanno incontrato un grande interesse da parte dell'utenza: sul canale *YouTube* Istat sono stati caricati i video realizzati dalle partecipanti, che hanno ottenuto più di 2.500 visualizzazioni.

Gli eventi

Gli eventi sono un importante strumento per illustrare al Paese i risultati conseguiti dall'Istituto, per sviluppare nuovi contatti e consolidare quelli esistenti, aprirsi a nuove opportunità di interscambio con gli utenti e con gli *stakeholder*. L'Istituto propone ogni anno un fitto calendario di iniziative e di appuntamenti scientifici e istituzionali, a livello nazionale e internazionale, in modalità fisica e virtuale, per rispondere alle esigenze informative dei propri utenti e per valorizzare l'attività di produzione e di ricerca.

Tutti gli eventi promossi dall'Istat si inseriscono nell'ambito di un quadro strategico complessivo e sono inseriti in un piano di azioni di comunicazione corporate. L'individuazione dei temi da trattare nelle iniziative avviene in coerenza con i principali documenti programmatici e strategici dell'Istituto e con i risultati prodotti in ambito scientifico e di ricerca.

Nel 2022, fra gli argomenti trattati nell'ambito dell'attività convegnistica, vi sono anche le tematiche connesse alle trasformazioni sociali e demografiche del paese, e in particolare alcuni focus sul tema della violenza di genere, affrontata sia attraverso un'analisi degli strumenti informativi disponibili sul sistema di "protezione" delle donne vittime di violenza, sia in chiave di misurazione del fenomeno.

Due i convegni organizzati sul tema della violenza, realizzati in collaborazione con altre Amministrazioni pubbliche e con le università. Il primo, dal titolo "Conoscere per decidere: l'attuazione del Piano Nazionale sulla violenza di genere contro le donne attraverso i dati" è stato l'occasione per presentare i principali esiti di un accordo di collaborazione tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità, siglato nel 2017 con lo scopo di costruire il sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati, previsto dal Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere. Il secondo, dal titolo "Proteggere le donne. Dati e analisi per contrastare la violenza di genere", ha presentato lo stato dell'arte degli strumenti informativi disponibili sul sistema di "Protezione" delle donne vittime di violenza, nel quadro della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e domestica, nota come Convenzione di Istanbul. Entrambi gli eventi hanno messo

⁵⁵ <https://7censimentoagricoltura.it/contest/premio-donne-e-sostenibilita/>

in evidenza come la statistica ufficiale possa fornire un contributo fondamentale nella misurazione di questo delicato fenomeno, attraverso basi dati e indicatori di qualità, che consentono di disporre di un quadro d'insieme sul tema della violenza di genere.

Le olimpiadi della statistica

L'investimento nella cultura statistica e nello sviluppo delle competenze STEM rappresenta un importante tassello nel superamento del divario di genere. Con l'obiettivo di promuovere la cultura statistica presso le nuove generazioni, nel 2022 l'Istituto ha proseguito le iniziative presso scuole, biblioteche e altri luoghi di aggregazione culturale, anche in collaborazione con istituzioni a livello centrale e territoriale. L'edizione 2022 delle Olimpiadi della statistica, organizzate in collaborazione con la Società italiana di statistica e promosse dal Ministero dell'Istruzione e del Merito (Mim), ha visto partecipare oltre 4 mila studenti italiani, la cui percentuale femminile è di circa 40%, un trend in crescita rispetto agli anni precedenti.

Per queste attività non è disponibile una quantificazione analitica dei costi. L'impegno, per il futuro, è di realizzare una rendicontazione mirata, allo scopo di definire le spese svolte per le attività di comunicazione, funzionali a ridurre la disuguaglianza di genere.

I progetti di collaborazione istituzionale

L'Istat fornisce un contributo informativo a supporto dell'adozione di politiche mirate a ridurre le disuguaglianze di genere e a favorire le pari opportunità anche attraverso la realizzazione di progetti di collaborazione istituzionale realizzati in *partnership* con soggetti pubblici e privati, nazionali o esteri.

L'Istituto, infatti, può svolgere i compiti e le funzioni ad esso affidati in collaborazione con *partner* esterni che abbiano in comune obiettivi di rilevanza pubblica in ambito statistico: amministrazioni pubbliche, enti del Sistema statistico nazionale, europeo e internazionale, soggetti appartenenti al mondo della ricerca e alla società civile.

Le fattispecie negoziali previste dall'ordinamento giuridico, alle quali l'Istituto può ricorrere per regolare i rapporti di collaborazione in ambito statistico, rientrano nella categoria degli accordi e sono disciplinate tanto da norme a carattere generale (rivolte indistintamente a tutte le pubbliche amministrazioni) quanto da norme speciali (che interessano specificamente l'ordinamento statistico ufficiale).

Le principali tipologie di collaborazioni negoziali a cui l'Istituto fa ricorso per instaurare rapporti di collaborazione, sono indicate nell'art. 25 del Regolamento di Amministrazione finanza e contabilità dell'Istat⁵⁶:

- Protocolli d'intesa;
- Accordi ai sensi dell'art. 15 della L. n. 241/1990;
- Convenzioni;
- Protocolli di ricerca.

⁵⁶ Approvato dal Consiglio con deliberazione n. CDXCVII del 13 dicembre 2019.

Protocolli di intesa

I protocolli di intesa rientrano fra gli atti di *governance* mediante il quale vengono manifestati gli intenti collaborativi tra l'Istat e altre amministrazioni pubbliche o private, formalizzando una piattaforma politica di correttezza e affidamento reciproco. I protocolli d'intesa consentono di strutturare in maniera organica i rapporti tra i soggetti che hanno volontà di avviare una reciproca e vantaggiosa collaborazione per la realizzazione di obiettivi comuni in un quadro generale che lascia libertà di iniziativa piuttosto ampia. Tale caratteristica li configura come strumenti particolarmente flessibili che non generano vincoli di carattere giuridico, sebbene impegnino le Parti a perseguire il medesimo obiettivo. Sono solitamente preliminari alla firma di successivi atti attuativi, cd. accordi e/o convenzioni esecutive, in cui vengono definite in modo dettagliato le specifiche modalità della collaborazione (le attività da avviare; il ruolo attribuito alle singole Parti; le forme di impegno previste, anche di tipo finanziario; ecc.).

Accordi di collaborazione tra PPAA

La disciplina di carattere generale per i rapporti di collaborazione è contenuta nell'articolo 15 della legge n. 241/1990 che riconosce alle pubbliche amministrazioni la possibilità di concludere tra loro degli accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune. Tali accordi mirano a realizzare il maggiore coordinamento possibile all'interno dell'apparato burocratico, attraverso la collaborazione di più amministrazioni pubbliche, per il perseguimento di un fine unitario, funzionale alla semplificazione dell'azione amministrativa. La cifra distintiva degli accordi tra pubbliche amministrazioni è la finalità di condivisione e collaborazione che induce le amministrazioni ad accordarsi per il raggiungimento degli obiettivi di rilevanza pubblica. L'art. 15 della legge n. 241/1990 trova inoltre compiuta disciplina nell'articolo 5 comma 6 del D.lgs. 50/2016 che esclude l'applicazione del Codice degli appalti agli accordi qualora siano soddisfatte le condizioni previste nella norma ovvero: l'accordo stabilisca o realizzi una cooperazione tra le amministrazioni aggiudicatrici o gli enti aggiudicatori partecipanti, finalizzata a garantire che i servizi pubblici che essi sono tenuti a svolgere siano prestati nell'ottica di conseguire gli obiettivi che essi hanno in comune, l'attuazione di tale cooperazione sia retta esclusivamente da considerazioni inerenti all'interesse pubblico, le amministrazioni aggiudicatrici o gli enti aggiudicatori partecipanti svolgano sul mercato aperto meno del venti per cento delle attività interessate dalla cooperazione⁵.

Accordi di finanziamento

L'Istat contribuisce in modo significativo alla realizzazione delle politiche dell'Unione europea e alle strategie per lo sviluppo della ricerca scientifica e l'innovazione tecnologica in ambito statistico attraverso la realizzazione di progetti finanziati con sussidi concessi dalle istituzioni nazionali, europee o internazionali, nell'ambito di rapporti di partnership regolati da accordi di finanziamento (*grant agreement*). Gli accordi di finanziamento rientrano nell'ambito più ampio degli accordi di collaborazione previsti dall'art. 15 della legge n. 241/1990 che, come detto più sopra, rappresentano il principale strumento convenzionale al quale l'Istituto ricorre per regolare le modalità di svolgimento insieme ad altri soggetti di attività di interesse (pubblico) comune, definendo i reciproci compiti e responsabilità. In particolare, gli accordi di finanziamento regolano l'erogazione e l'utilizzo dei finanziamenti concessi all'Istituto da istituzioni pubbliche nazionali, europee o internazionali per promuovere iniziative o politiche di sviluppo. La sovvenzione dell'ente finanziatore costituisce la partecipazione dell'ente alla realizzazione del progetto ed è finalizzata al rimborso delle spese che, pertanto, devono essere rendicontate. La

maggior parte dei finanziamenti di cui beneficia l'Istituto provengono dall'Unione europea. Il Regolamento (UE, Euratom) n. 2018/1046 definisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell'UE e disciplina le modalità di finanziamento dei progetti in ambito europeo distinguendo finanziamenti a gestione diretta e a gestione indiretta.

Convenzioni con soggetti privati

La possibilità di stipulare convenzioni con soggetti privati è prevista per l'Istat dalla normativa speciale che ne disciplina i compiti e che detta le norme di organizzazione del Sistema statistico nazionale. Il decreto legislativo n. 322/1989, all'art. 15, comma 2, prevede infatti che per lo svolgimento dei propri compiti l'Istat si possa avvalere di enti pubblici e privati e di società, mediante rapporti contrattuali e convenzionali. Analoga disposizione è ribadita dall'art. 3, comma 8, dello Statuto. Lo stesso Sistema statistico nazionale, d'altra parte, è ordinato secondo un modello organizzativo a rete che comprende, oltre a soggetti pubblici, anche soggetti privati "che svolgono funzioni o servizi di interesse pubblico o si configurino come essenziali per il raggiungimento degli obiettivi del Sistema stesso (...) individuati secondo criteri che garantiscano il rispetto dei principi di imparzialità e completezza dell'informazione statistica".

Protocolli di ricerca

Oltre alle norme di carattere generale, all'Istat trovano applicazione norme speciali volte a sostenere positive modalità di interazione tra il sistema della ricerca pubblico e il sistema della ricerca privato attraverso specifiche tipologie di accordi a carattere non oneroso. Secondo quanto previsto dal Regolamento di organizzazione, art. 6, commi 3 e 4, "per favorire le attività di ricerca e lo scambio della conoscenza nell'ambito della comunità scientifica di riferimento, l'Istat promuove le forme di collaborazione con le università, gli enti e le istituzioni di ricerca al fine di consentire l'accesso ai dati nel rispetto della normativa vigente (...)". L'art. 5-ter del d.lgs. n. 33/2013, prevede che l'Istat possa sottoscrivere protocolli di ricerca per rendere disponibili dati elementari cui non sono stati applicati metodi di controllo per la tutela della riservatezza di cui è titolare a "ricercatori operanti per conto di università, altre istituzioni pubbliche e organismi aventi finalità di ricerca" (soggetti estranei al Sistema statistico nazionale, dunque di norma esclusi dalla disponibilità di tali dati). Tali categorie di accordi possono essere concluse solo con gli enti di ricerca riconosciuti dal Comstat e da Eurostat, inseriti negli elenchi pubblicati sui rispettivi siti istituzionali. I criteri e le procedure per l'accreditamento sono definiti nelle "Linee guida per l'accesso a fini scientifici ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" adottate dal Comstat con la Direttiva n. 11/2018 del 7/11/2018.

La tavola 20 elenca i progetti di collaborazione in ambito statistico svolti dall'Istat con partner esterni - amministrazioni pubbliche, soggetti appartenenti al mondo della ricerca e alla società civile, enti e organizzazioni internazionali – realizzate nel corso del 2022 con l'obiettivo di accrescere la conoscenza delle caratteristiche della popolazione in relazione a fenomeni inerenti il genere, direttamente (ad esempio sul tema della violenza di genere) o indirettamente (ad esempio sul tema dell'occupazione o dei tempi vita-lavoro). Si tratta in prevalenza di progetti di collaborazione che non hanno previsto movimenti finanziari (in entrata o in uscita) tra le parti, realizzati utilizzando risorse istituzionali. Non è tuttavia possibile quantificare il costo specifico di ogni singola collaborazione per l'Istituto. L'impegno, per il futuro, è di realizzare una rendicontazione mirata, allo scopo di definire le spese degli accordi funzionali alla riduzione della disuguaglianza di genere.

TAVOLA 20 ELENCO DEI PROGETTI DI COLLABORAZIONE ATTIVI IN ISTITUTO AL 24 NOVEMBRE 2022 SU TEMATICHE DI GENERE

| NOME | DIREZIONE RESP. | CONTROPARTI | CODICE INIZIATIVA | DESCRIZIONE INIZIATIVA | MOVIMENTO FINANZIARIO | NUMERO REPERTORIO (ACP) | CATEGORIA TIPO DI ACCORDO |
|---|-----------------|---|-------------------|--|----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Studi sul tema "Aspetti socio-economici e dinamiche familiari in Italia" | DCDC | Università di Firenze, di Padova, di Bari, Bocconi | IF.3142 | IF IST-2627 Indagine su famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita | Senza movimenti finanziari | 2020/34 | Protocolli di ricerca |
| Dinamiche demografiche e socio-economiche dei cittadini stranieri in Italia | DCDC | Università Firenze Università Bari | IF.3292 | IF Condizione e integrazione sociale dei cittadini stranieri | Senza movimenti finanziari | 2021/09 | Protocolli di ricerca |
| Collaborazione per l'analisi del fenomeno della scomparsa di persone | DCDC | Commissario straordinario del Governo per le persone scomparse Ministero Interno - Dipartimento della pubblica sicurezza | IF.3117 | IF Popolazione legale e vigilanza anagrafica. | Senza movimenti finanziari | 2021/26 | Protocolli d'intesa |
| Alimentazione della banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi giudiziari | DCDC | Ministero della Giustizia | IF.3323 | IF Rilevazioni e sistemi attinenti la violenza contro le donne | Uscita - rimborso spese | 2021/39 | Accordi operativi |
| Agreement regarding archiving, dissemination and use of Harmonized Histories version of the Family, Social Subjects and Life Cycle 2016 by the Generations and Gender Programme | DCDC | Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute - NIDI-KNAW | IF.3142 | IF IST-2627 Indagine su famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita | Senza movimenti finanziari | 2022/25 | Accordi operativi |

| NOME | DIREZIONE RESP. | CONTROPARTI | CODICE INIZIATIVA | DESCRIZIONE INIZIATIVA | MOVIMENTO FINANZIARIO | NUMERO REPERTORIO (ACP) | CATEGORIA TIPO DI ACCORDO |
|---|-----------------|--|-------------------|--|----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Alimentazione della Banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi sanitari | DCDC | Ministero della Salute | IF.3324 | IF Rilevazioni e sistemi attinenti la violenza contro le donne | Uscita - rimborso spese | 2020/05 | Accordi operativi |
| Ricerche sui temi del Benessere Equo e Sostenibile (BES) e degli indicatori per lo sviluppo sostenibile in vista del Perseguimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030 | DCRE | Università degli Studi di Bari - UniBa | ST.3865 | ST Progetti e collaborazioni con il Sistan e le Istituzioni locali - REF | Senza movimenti finanziari | 2021/03 | Accordi operativi |
| Realizzazione di studi sul tema "La Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro per l'analisi demografica" | DCSW | Università degli Studi di Padova - UniPd | IF.3400 | IF Stime mensili Rilevazione sulle forze di lavoro e ricostruzione serie storiche | Senza movimenti finanziari | 2021/07 | Protocolli di ricerca |
| Variazioni nel tempo scuola e ricadute sull'offerta di lavoro femminile e sugli apprendimenti dei bambini | DCSW | Università degli Studi di Roma Tor Vergata - Dipartimento di Economia e Finanza | IF.3400 | IF Stime mensili Rilevazione sulle forze di lavoro e ricostruzione serie storiche | Senza movimenti finanziari | 2021/13 | Protocolli di ricerca |
| Valorizzazione dei dati Istat di fonte campionaria e di fonte censuaria per l'analisi delle disuguaglianze sociali nella salute" | DCSW | Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti ed il contrasto delle malattie della Povertà - INMP | IF.3239 | IF IST-2566 Analisi delle differenze di mortalità e di ospedalizzazione secondo lo stato di salute, gli stili di vita e il consumo di servizi sanitari | Senza movimenti finanziari | 2021/27 | Protocolli di ricerca |

| NOME | DIREZIONE RESP. | CONTROPARTI | CODICE INIZIATIVA | DESCRIZIONE INIZIATIVA | MOVIMENTO FINANZIARIO | NUMERO REPERTORIO (ACP) | CATEGORIA TIPO DI ACCORDO |
|---|-----------------|--|-------------------|--|----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Implementazione del Sistema informativo sulle professioni | DCSW | Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche – INAPP | IF.3756 | Potenziamento del Sistema Informativo sulle Professioni | Senza movimenti finanziari | 2022/27 | Protocolli d'intesa |
| NEET - Not in Employment nor in Education or Training | DVSS | Fondazione Bruno Kessler | IF.3606 | IF Valorizzazione e potenziamento delle statistiche demografiche | Senza movimenti finanziari | 2021/16 | Protocolli di ricerca |
| Studio della parità di genere nei settori di competenza del Ministero della Cultura | DVSS | Ministero della Cultura - MiC | | Nuova da inserire | Senza movimenti finanziari | 2022/38 | Protocolli d'intesa |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

