

BILANCIO DI GENERE 2023

Adottato dal Consiglio dell'Istituto con Deliberazione n. 9/2025 del 30/06/2025

A cura di
Direzione centrale per la pianificazione strategica e la trasformazione digitale
Servizio Pianificazione Strategica e Programmazione integrata

SOMMARIO

Introduzione	5
1. Il contesto esterno	7
2. Il contesto interno	13
3. Stakeholder, Valore Pubblico e Bilancio di genere: un circolo virtuoso	19
4. I costi	23

INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere dell'Istat, con il presente documento, giunge alla sua seconda edizione testimoniando il consolidarsi di un forte impegno dell'amministrazione nella promozione della parità di genere, mediante l'integrazione sistematica della prospettiva di genere nei processi decisionali, nella pianificazione strategica e nella valutazione delle politiche interne.

Il Bilancio di Genere 2023 si fonda su un'analisi approfondita dei costi sostenuti dall'Istituto, riclassificati secondo il loro impatto potenziale o effettivo sulle disuguaglianze di genere. Tale aspetto, di grande interesse all'interno delle pubbliche amministrazioni, trova al momento contenute applicazioni, ma resta al centro del dibattito animato dall'esigenza di concordare agevoli modalità di redazione del bilancio beneficiando anche delle *best practices*, ad oggi molto esigue.

L'approccio che l'Istat ha adottato si ispira al modello del Bilancio di Genere dello Stato, adattato al contesto organizzativo e contabile dell'Istituto, e si avvale di una metodologia rigorosa che consente di distinguere tra spese neutre, sensibili, dirette alla riduzione delle disuguaglianze e da approfondire.

Attraverso la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere, la mappatura degli *stakeholder*, la valutazione delle politiche di *welfare* interno, delle attività formative e delle missioni, il documento offre una visione integrata e trasparente dell'impatto delle scelte istituzionali. Il Bilancio si configura così come uno strumento di conoscenza e di orientamento, utile a rafforzare la cultura della parità e a promuovere un cambiamento organizzativo sostenibile e inclusivo.

La presente edizione si distingue dalla precedente per l'ampliamento del perimetro di analisi, l'approfondimento delle voci di costo e l'integrazione con altri strumenti di programmazione e rendicontazione, come il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e il Piano di Uguaglianza di Genere. L'obiettivo è duplice: da un lato, migliorare la capacità dell'Istituto di misurare e monitorare l'impatto delle proprie politiche in ottica di genere; dall'altro, contribuire alla diffusione di una cultura istituzionale orientata all'equità, alla valorizzazione delle diversità e al benessere organizzativo.

La redazione del documento, è il risultato dell'attività trasversale all'Istituto realizzata nell'ambito dell'Area Tematica "La rendicontazione sociale: progettazione del bilancio di genere e del bilancio ambientale"¹ sotto il coordinamento della Direzione centrale per la Pianificazione strategica e la trasformazione digitale (DCPT).

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).

1. IL CONTESTO ESTERNO

La rendicontazione sociale come strumento di *accountability*

L'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) che propone, rappresentano un quadro di riferimento che ha influenzato profondamente il concetto di Responsabilità Sociale di Impresa (CSR – *Corporate Social Responsibility*). Le aziende sono state spinte ad integrare gli SDGs nelle loro strategie di *business*, riconoscendo che il successo economico deve essere accompagnato da un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. Il concetto di responsabilità va oltre la mera generazione di profitti, includendo anche il benessere della società e la tutela dell'ambiente. Nel contesto della rendicontazione, la CSR gioca un ruolo fondamentale, poiché spinge le organizzazioni a misurare, gestire e comunicare il proprio impatto sociale, ambientale e istituzionale. Questo processo non solo migliora la trasparenza aziendale, ma contribuisce anche allo sviluppo sostenibile e alla creazione di valore a lungo termine per l'azienda e per la società nel suo complesso.

Tuttavia, l'esigenza di rendicontare nasce prima nel settore pubblico che in quello privato. Le aziende devono dimostrare la loro responsabilità sociale per ottenere legittimazione dall'opinione pubblica, mentre le istituzioni pubbliche, che hanno insito il concetto di responsabilità nel loro mandato, devono gestire il consenso comunicando le loro azioni in modo chiaro e basato sui fatti.

Già con l'affermazione del *New Public Management* (NPM), il tema dell'*accountability* nelle pubbliche amministrazioni diventa elemento centrale e rappresenta uno strumento fondamentale per dimostrare l'impegno dell'ente pubblico verso la sostenibilità, coinvolgendo i cittadini nel processo di miglioramento continuo. L'*accountability* si riferisce alla responsabilità degli enti pubblici di rendere conto della propria gestione e dei risultati ottenuti, promuovendo trasparenza ed efficienza. Questo approccio vuole migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini, coinvolgendoli attivamente nel processo di valutazione e miglioramento continuo. Risulta, dunque, necessario fornire informazioni chiare e accessibili sulle attività e le performance degli enti pubblici.

Le responsabilità assunte dall'amministrazione hanno importanza se, a fronte di un impegno preso, vengono poi rendicontate. Uno dei principali motivi per cui la rendicontazione sociale è diventata centrale nelle pratiche della pubblica amministrazione è la crescente domanda di trasparenza. I cittadini, infatti, richiedono una maggiore visibilità sulle attività e sulle decisioni degli enti pubblici. Questo ha portato allo sviluppo di strumenti e metodi che facilitano la raccolta e la divulgazione delle informazioni relative alle performance e agli impatti sociali delle politiche pubbliche, mettendo a disposizione degli *stakeholder* molteplici strumenti di rendicontazione, differenziati per gli ambiti e gli obiettivi perseguiti.

La rendicontazione sociale: i dati

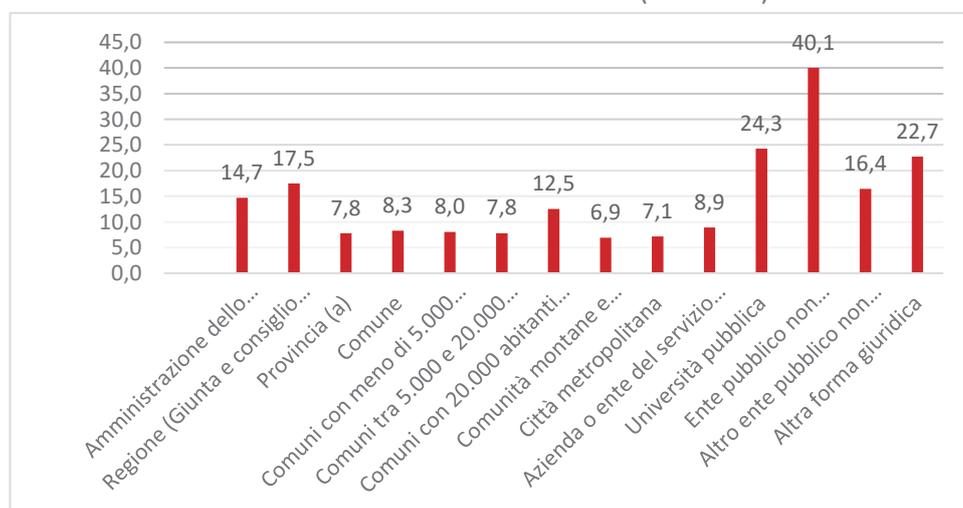
Già nel 2020, secondo i dati pubblicati relativi al Censimento permanente delle Istituzioni pubbliche (Figura 1), le Istituzioni che hanno adottato almeno una forma di rendicontazione sociale sono pari al 15,6% del totale.

Le forme di rendicontazione sociale considerate sono:

- o il Bilancio sociale: documento, da realizzare con cadenza periodica, nel quale l'amministrazione riferisce, a beneficio di tutti i suoi interlocutori privati e pubblici, le scelte operate, le attività svolte e i servizi resi, dando conto delle risorse a tal fine utilizzate, descrivendo i suoi processi decisionali e operativi. Con il Bilancio sociale l'amministrazione presenta periodicamente, in modo volontario, gli esiti della sua attività, non limitandosi ai soli aspetti finanziari e contabili;
- o il Bilancio ambientale: strumento operativo utilizzato dalle amministrazioni pubbliche a supporto della valutazione degli effetti ambientali delle politiche territoriali, nell'ambito del processo decisionale pubblico. Con l'applicazione dei sistemi di contabilità ambientali, il Bilancio è in grado di fornire informazioni sull'andamento dello stato dell'ambiente, sull'impatto ambientale delle politiche di settore, sulle relazioni tra economia e ambiente;
- o il Rapporto ambientale (Rapporto sullo stato dell'ambiente): documento che raccoglie, organizza e interpreta i dati ambientali già rilevati dalle autorità locali e dalle loro agenzie. Oltre a descrivere la qualità dell'ambiente considerato, riporta i fattori che lo influenzano, gli interventi attuati per raggiungere gli obiettivi di qualità prefissati, le eventuali carenze conoscitive da eliminare mediante nuove operazioni di misura e di rilievo dei dati ambientali.

Tra le istituzioni pubbliche il 40,1% degli Enti pubblici non economici (Istituto o Ente pubblico di ricerca, Camera di commercio, Ordine e Collegio professionale, Consorzio di diritto pubblico, Ente parco) ha adottato almeno una forma di rendicontazione sociale negli anni 2019-2020; seguono le Università pubbliche con il 24,3% e le altre forme giuridiche con il 22,7%.

FIGURA 1: ISTITUZIONI CHE HANNO ADOTTATO ALMENO UNA FORMA DI RENDICONTAZIONE SOCIALE E/O AMBIENTALE NEGLI ANNI 2019-2020 (VALORI %)

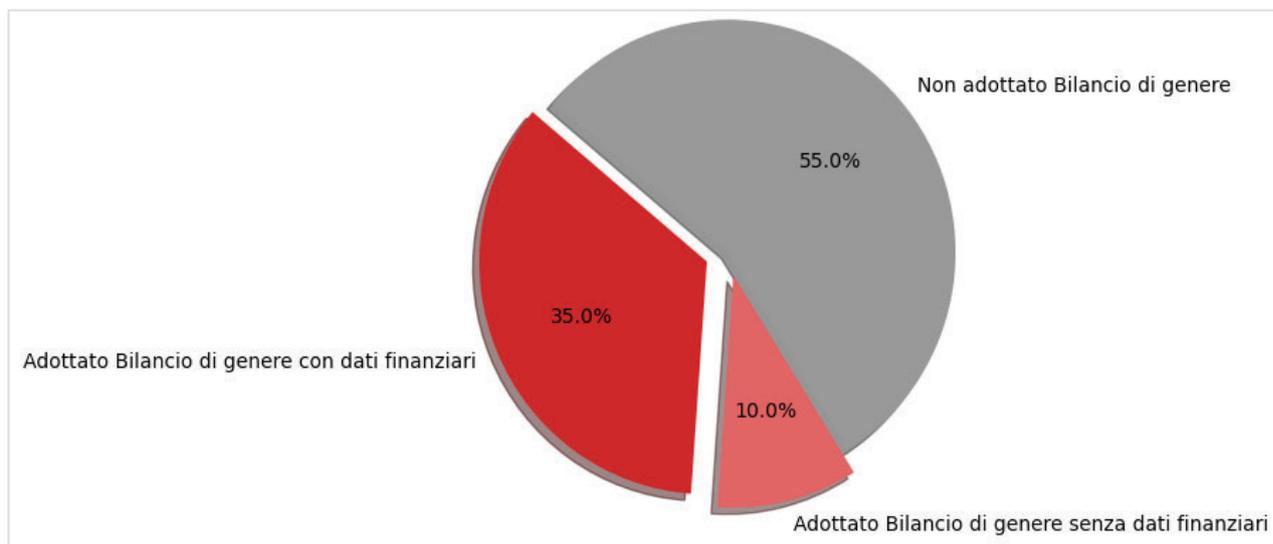


Fonte: Istat, Censimento permanente istituzioni pubbliche anni 2019-2020

Il Bilancio di genere, inteso come lo strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, non è compreso nell'ambito di osservazione del Censimento delle Istituzioni pubbliche. Per tale motivo, al fine di conoscere l'ambito in cui si opera, è stata effettuata un'analisi nel contesto degli Enti pubblici di ricerca² per verificare quanto tale strumento di rendicontazione sia diffuso.

Sulla spinta dettata dall'obbligatorietà per accedere ai diversi fondi europei, in particolare quelli legati alla ricerca e all'innovazione, tutti gli enti analizzati si sono dotati di un Piano di uguaglianza di genere. Il 55% non redige il Bilancio di genere, il 35% lo realizza utilizzando anche dati di natura finanziaria (di cui solo l'1% adotta lo stesso schema di classificazione del Bilancio di genere dello Stato), mentre il restante 10% lo realizza senza utilizzare dati finanziari (Figura 2). Un solo ente ha una storia consolidata sulla rendicontazione di genere con dieci edizioni del Bilancio (dal 2014 al 2023), mentre gli altri hanno registrato la prima edizione tra gli anni 2021 e 2023.

FIGURA 2: ADOZIONE DEL BILANCIO DI GENERE DA PARTE DEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA



Fonte: Istat, elaborazioni interne

² Sono stati considerati gli Enti pubblici di ricerca di cui all'articolo 1 D.lgs. 218 del 2016.

Il Bilancio di genere dello Stato

Come già accaduto nel corso della prima edizione relativa all'anno 2022, anche per il 2023 l'Istat ha assunto come modello il Bilancio di genere dello Stato, che nasce nel 2016 all'interno di un più ampio programma di riforma³. L'obiettivo della riforma era rendere più trasparenti le politiche pubbliche relative al genere e 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 traducono in impegni di bilancio e in quale misura questo accade, e di valutare se gli interventi adottati stanno 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 propone una rappresentazione delle spese del Bilancio consuntivo dello Stato riclassificate contabilmente in chiave di genere 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 delle Finanze, 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, la Ragioneria generale dello Stato si avvale della collaborazione dell'Istat, 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. Nella Sezione 1 vengono analizzati i principali divari di genere nell'economia e nella società, attraverso un data set di indicatori che copre i principali temi (lavoro, conciliazione tra vita privata e vita professionale, istruzione, violenza di genere, salute, stile di vita e sicurezza). Nella Sezione 2 è presente un'analisi dei divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei ministri che attraverso l'uso di indicatori specifici evidenzia le caratteristiche principali dei relativi dipendenti. La Sezione 3 include una rassegna della normativa introdotta per promuovere le pari opportunità di genere o per agire su alcune disuguaglianze note. La Sezione 4 contiene l'analisi dell'impatto delle entrate fiscali sul genere, delle principali politiche tributarie e di alcune specifiche agevolazioni⁴. Nella Sezione 5 è presente, infine, una riclassificazione delle spese del Conto del Bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, in cui 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 prevede una ripartizione delle spese in quattro categorie:

³ 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), il 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.

⁴ Sezione curata dal Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

- neutre;
- sensibili al genere;
- dirette a ridurre le disuguaglianze;
- da approfondire.

L'ultima categoria è stata inserita allo scopo di individuare quelle spese che, per alcune caratteristiche (natura e/o potenziali beneficiari), potrebbero essere classificate come sensibili, in modo da ridurre le spese neutre.

Per un'analisi approfondita sulla metodologia utilizzata per la classificazione del Bilancio, si rimanda al Capitolo 4 dedicato ai costi nel quale, oltre alla descrizione del metodo di classificazione del Bilancio di genere dello Stato, viene presentata anche la metodologia utilizzata in Istat.

Occorre precisare che la denominazione "costi", deriva dal sistema di contabilità economico-patrimoniale adottato dall'Istat, pertanto, la riclassificazione viene effettuata in termini di costi e non di spese.

2. IL CONTESTO INTERNO

Le strategie dell'Istat e il Bilancio di genere all'interno del ciclo di pianificazione

L'articolo 14, comma 5, dello Statuto prevede che *“l'Istat si impegna a garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza fisica e psicologica, diretta e indiretta, nonché il benessere lavorativo del proprio personale”*. 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. L'attenzione da parte dell'Istat nei confronti della parità di genere continua a essere una presenza costante negli elementi definatori del Quadro Strategico dell'Istituto che contemplano la necessità di contrastare le disuguaglianze e di sviluppare ulteriormente il Bilancio di genere, di cui l'Istituto si è dotato per la prima volta nell'anno 2024.

Tra le strategie di medio-lungo periodo per il triennio 2025-2027⁵, è presente la linea di indirizzo L6 *“Investire nella crescita professionale e nel benessere del personale, valorizzando le nuove forme di organizzazione del lavoro e le azioni orientate alle pari opportunità, alla sostenibilità ambientale, alla responsabilità sociale”*, che include le attività pianificate in relazione al tema di genere nel sistema organizzativo dell'Istituto.

Il Programma strategico PG8 *“Competenze e politiche di responsabilità sociale”*, che raccoglie trasversalmente le attività dell'Istituto che sono dedicate al raggiungimento di particolari obiettivi annuali innovativi, include al suo interno l'obiettivo di innovazione INN_046 *“Realizzare il bilancio di genere, il bilancio ambientale e iniziative orientate alla sostenibilità”*.

Infine, fra gli strumenti di pianificazione dell'Istat, rilevanti in un'ottica di genere, continua a rivestire notevole importanza il Piano di uguaglianza di genere⁶ e il Piano delle Azioni Positive (PAP)⁷ del Comitato Unico di Garanzia (CUG), parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) redatto ogni anno.

Con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive, l'art. 3 del decreto ministeriale n. 132 del 24 giugno 2022 ha previsto che la sottosezione *“Performance”* del PIAO - finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione – specifichi anche gli obiettivi individuati dall'amministrazione

⁵ PIAO 2025-2027: https://www.istat.it/storage/trasparenza/06-performance/piao-2025-2027/PIAOISTAT_25_27.pdf

⁶ Piano di uguaglianza di genere 2024-26: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2017/03/PIANO-DI-UGUAGLIANZA-DI-GENERE-2024-2026.pdf>

⁷ Il PAP, introdotto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 (Codice delle pari opportunità) con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere e prevenire le discriminazioni nei luoghi di lavoro, ha ampliato nel tempo l'ambito della tutela anche ad altri fattori di rischio quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione, la lingua.

per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, assorbendo i contenuti del Piano delle Azioni Positive, soppresso dall'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022. Le azioni positive confluiscono così nell'alveo della performance organizzativa e vengono legate agli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione. Questa integrazione ne consente il monitoraggio attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e la rendicontazione dei risultati ottenuti nei documenti di performance, in adempimento agli obblighi di trasparenza.

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 economico finanziari.

Secondo le linee guida, emanate dal Dipartimento di Funzione Pubblica nel novembre 2018⁸, la Relazione annuale sulla Performance⁹ deve contenere il Bilancio di genere realizzato dall'amministrazione al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività adottate hanno determinato in relazione alla diversità di genere.

La Direttiva¹⁰ "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per l'Amministrazione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri 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 è tenuta a trasmettere al CUG:

- o 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;
- o l'indicazione aggregata, distinta per genere, delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra genere;
- o 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;
- o 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;
- o 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;
- o il Bilancio di genere dell'amministrazione.

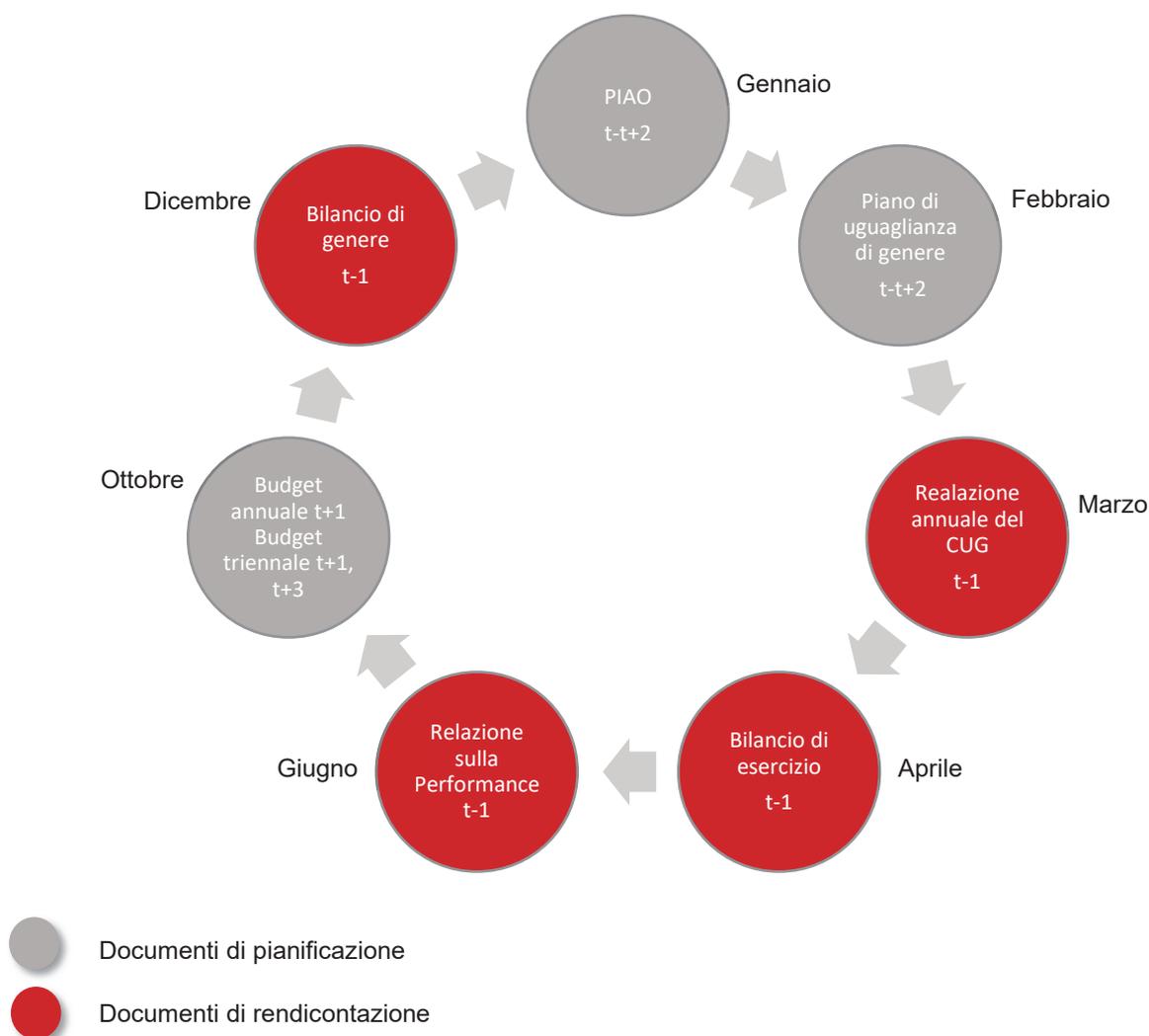
⁸ Linee guida per la redazione della Relazione annuale sulla Performance, Funzione Pubblica 2018: https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf

⁹ Ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 150/2009.

¹⁰ 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

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 del CUG stesso. Alla luce degli strumenti di rendicontazione già utilizzati dall'Amministrazione, il Bilancio di genere si inserirà nel ciclo di programmazione integrata dell'Istituto successivamente alla data di pubblicazione del Bilancio consuntivo dell'anno a cui si riferisce, così come indicato nella figura di seguito riportata.

FIGURA 3: CICLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – ANNO T



Il personale

Come evidenziato nella Relazione Annuale del CUG 2024¹¹, riferita all'anno 2023, il personale in servizio presso l'Istituto al 31 dicembre 2023 ammontava a 1.915 unità (Tavola 1). Questo incremento di quasi 100 unità rispetto all'anno precedente, quando il totale era di 1.820, rappresenta un importante segnale di crescita dopo le diminuzioni degli ultimi anni.

¹¹ Relazione annuale CUG – 2024: <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-statistica-istat-2024>

Nonostante questa variazione, il rapporto tra i generi è rimasto pressoché invariato. La percentuale delle lavoratrici si attesta al 58,7% del totale, senza cambiamenti significativi rispetto agli anni precedenti. Dall'analisi dell'inquadramento professionale, risulta che il personale con incarico dirigenziale ammonta a 28 unità, rappresentando l'1,5% del totale. La composizione di genere in questa categoria è perfettamente bilanciata, con 14 uomini e 14 donne. Questo equilibrio si riflette anche nelle posizioni dirigenziali di vertice, dove si contano 7 uomini e 6 donne nel ruolo di Direttore centrale.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, non si registrano differenze di genere significative rispetto agli anni precedenti. La distribuzione di genere è equamente ripartita in tutti i livelli, con un aumento del personale nei primi tre livelli rispetto all'anno precedente.

TAVOLA 1: CONSISTENZA DEL PERSONALE ISTAT AL 31 DICEMBRE 2023. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E LIVELLO DI INQUADRAMENTO - ANNO 2023

INQUADRAMENTO/LIVELLO/INCARICO	UOMINI					DONNE					TOT		
	DA 31		DA 51		>60	TOT	DA 31		DA 51		>60	TOT	
	≤ 30	A 40	DA 41	A 50			A 40	A 50	A 60	A 60			
Organi di vertice/Personale dirigenziale													
DIRETTORE GENERALE			1		1							1	
DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO			1		1					1	1	2	
DIRETTORE CENTRALE			4	3	7			5	1	6	6	13	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA			1		1					1	1	2	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA RUOLO					1	1		1	3	4	4	5	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA (art. 19, c. 5bis)								1		1	1	1	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. quater)			1	1		2		1		1	1	3	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. 6)					1	1						1	
Totale personale dirigenziale			1	8	5	14		3	8	3	14	28	
% categoria sul personale complessivo assoluto			0,05	0,42	0,25	0,73		0,16	0,42	0,16	0,73	1,46	
Personale non dirigenziale													
I LIVELLO			2	45	19	66		1	70	21	92	158	
II LIVELLO			1	19	71	14	105		43	143	18	309	
III LIVELLO			13	63	75	7	158	19	158	132	8	475	
IV LIVELLO				27	84	46	157		38	114	42	351	
V LIVELLO			21	33	31	4	89	28	68	45	15	245	
VI LIVELLO			18	40	66	37	165	13	28	38	32	289	
VII LIVELLO			1	3	6	12	30	2	3	2	8	52	
VIII LIVELLO			1	3		1	5	1		2		8	
Totale personale non dirigenziale			20	81	216	355	103	775	15	79	348	546	
% categoria sul personale complessivo assoluto			1,04	4,23	11,28	18,54	5,38	40,47	0,78	4,13	18,17	28,51	58,07

Fonte: Istat – Relazione annuale CUG 2024 riferita ai dati 2023

Contrariamente a quanto accaduto in passato (Tavola 2) è diminuita la percentuale di personale con una lunga permanenza nello stesso profilo (25,1% del totale del personale non dirigenziale rispetto al 36,4% del 2022). Questo cambiamento è dovuto alle politiche dell'Istituto mirate alla valorizzazione del personale interno. Le assunzioni effettuate nel 2023 hanno portato a un aumento del personale di entrambi i sessi nella fascia di età inferiore ai 30 anni, introducendo così nell'Istituto una forza lavoro più giovane.

TAVOLA 2: ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, PER GENERE E PER ETÀ - ANNO 2023

PERMANENZA NEL PROFILO (IN ANNI)	UOMINI					TOT	DONNE					TOT	%	
	CLASSI DI ETÀ' (IN ANNI)						CLASSI DI ETÀ' (IN ANNI)							
	≤ 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60		≤ 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60			
INFERIORE A 3	19	63	100	136	20	338	14	61	197	247	32	551	889	47,11
TRA 3 E 5		10	15	21	2	48	1	9	29	33	6	78	126	6,68
TRA 5 E 10	1	8	69	89	15	182		9	84	109	14	216	398	21,09
SUPERIORE A 10			32	109	66	207			38	157	72	267	474	25,12
TOTALE	20	81	216	355	103	775	15	79	348	546	124	1.112	1.887	100
TOTALE %	1,06	4,29	11,45	18,81	5,46	41,07	0,79	4,19	18,44	28,93	6,57	58,93	100	

Fonte: Istat – Relazione annuale CUG 2024 riferita ai dati 2023

Per le altre analisi relative alla descrizione sulla situazione del personale rispetto al genere si rimanda alla relazione annuale del CUG per l'anno 2024 riferita ai dati dell'anno 2023.

3. STAKEHOLDER, VALORE PUBBLICO E BILANCIO DI GENERE: UN CIRCOLO VIRTUOSO

La seconda edizione del Bilancio di genere dell'Istat si inserisce nel percorso dell'Istituto verso una maggiore trasparenza e responsabilità sociale e riconosce l'importanza cruciale degli *stakeholder* nel processo di promozione dell'uguaglianza di genere. Al fine di massimizzare l'efficacia delle politiche di genere, un'attenzione particolare è rivolta all'allineamento con il PIAO e con altri documenti strategici, garantendo una visione integrata e coordinata delle azioni.

L'allineamento con il PIAO, in particolare, consente di inserire le politiche di genere in un quadro più ampio di obiettivi e strategie organizzative. Questo si traduce in una maggiore coerenza tra le diverse iniziative, evitando sovrapposizioni e massimizzando l'impatto delle risorse. Inoltre, il coinvolgimento attivo degli *stakeholder* in questo processo di allineamento assicura che le politiche di genere rispondano effettivamente alle esigenze e alle aspettative di tutti i portatori di interesse.

In sintesi, l'approccio strategico adottato dalla seconda edizione del Bilancio di genere si basa su un'ampia visione degli *stakeholder* e su una forte integrazione con gli altri strumenti di pianificazione. Questo garantisce che le politiche di genere siano non solo efficaci, ma anche sostenibili e in grado di generare un cambiamento duraturo nonché un positivo impatto sulle comunità di riferimento.

Al centro di questo percorso si pone il concetto di Valore Pubblico, inteso come l'insieme dei benefici che l'Istituto è in grado di generare per la collettività attraverso le proprie attività. La capacità di creare Valore Pubblico è strettamente legata alla qualità delle relazioni che l'Istat intrattiene con i propri portatori di interesse. Un dialogo aperto e costruttivo con questi consente di comprendere al meglio le esigenze e le aspettative della società, di orientare le proprie attività verso la produzione di dati e analisi sempre più rilevanti e utili e di rafforzare la fiducia dei cittadini nei confronti dell'Istituto, promuovendo una cultura della parità di genere all'interno e all'esterno dell'Istat. Questo approccio permette di creare un circolo virtuoso in cui il dialogo con gli *stakeholder* alimenta la produzione di Valore Pubblico, che a sua volta rafforza la fiducia e la collaborazione con gli stessi.

In questa seconda edizione del Bilancio, si conferma l'analisi svolta per il 2022 e si approfondisce tale mappatura, riconoscendola come uno strumento fondamentale per identificare i principali interlocutori dell'Istat e per definire le modalità più efficaci di interazione con essi.

Gli *stakeholder* dell'Istat riferiti al Bilancio di genere si possono ricondurre alle seguenti macrocategorie:

- o *stakeholder esterni* che garantiscono la rilevanza e l'efficacia del Bilancio di genere e promuovono una cultura della parità di genere a tutti i livelli: Organi costituzionali e di rilievo costituzionale, le Amministrazioni centrali, le Agenzie/Enti di regolazione e authority, gli Organismi/Comitati di controllo esterni, gli altri Enti nazionali, gli Enti pubblici di ricerca, l'Università e alta formazione, le Organizzazioni/Enti internazionali, gli Enti locali e le loro associazioni, gli altri Istituti di statistica; i mass-media (quotidiani, radio e tv, anche diffusi online), le Associazioni di rappresentanza,

i Sindacati nazionali, i Centri studi, formazione e ricerca privati, le Associazioni di consumatori e utenti, le Associazioni civiche, ambientaliste, di volontariato e religiose, i fornitori di beni e servizi, i cittadini come singoli utenti;

- o *stakeholder interni*, che contribuiscono attivamente alla definizione delle politiche di genere e al monitoraggio dei risultati: il personale dell'Istat, i rappresentanti e le associazioni sindacali, gli Organismi/Comitati di controllo interni, così come previsti nel regolamento di organizzazione.

FIGURA 4: MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



Fonte: Istat, PIAO 2025-2027

Di seguito si analizzano alcuni attori chiave per l'Istat:

- o Dipendenti e rappresentanze sindacali. L'analisi di genere in questo contesto implica l'esame di come le dinamiche di genere influenzano l'ambiente di lavoro, le opportunità di carriera e il benessere del personale. Le rappresentanze sindacali all'interno dell'Istat svolgono un ruolo cruciale e attivo nella promozione dell'uguaglianza di genere e nella tutela dei diritti dei lavoratori.
- o Cittadini. È importante che tutti i cittadini, indipendentemente dal loro genere, abbiano accesso alle informazioni e siano in grado di comprendere i dati forniti dall'Istat, che si impegna a migliorare la comunicazione e la divulgazione dei dati, utilizzando diversi canali, per raggiungere un pubblico ampio e diversificato.
- o Istituzioni e decisori politici. L'Istituto fornisce dati essenziali per la formulazione di politiche pubbliche. È fondamentale che i dati siano analizzati per evidenziare le disparità e supportare interventi mirati. L'obiettivo è fornire informazioni che

permettano di valutare l'impatto di genere delle politiche esistenti e di orientare le decisioni future verso una maggiore equità.

- o Ricercatori e mondo accademico. È importante che, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e segreto statistico, i ricercatori abbiano accesso a dati e a strumenti di analisi che permettano di approfondire le dinamiche sociali e le disuguaglianze. La collaborazione con il mondo accademico favorisce lo sviluppo di nuove metodologie e la produzione di conoscenze innovative.
- o Media e opinione pubblica. I media svolgono un ruolo fondamentale nella diffusione dei dati e nella sensibilizzazione dell'opinione pubblica: una comunicazione consapevole e responsabile contribuisce a superare gli stereotipi di genere e a valorizzare la diversità.

Sulla base dell'analisi condotta nella prima edizione, il Bilancio di genere 2023 dà atto del consolidamento e dell'ampliamento dell'impegno dell'Istituto verso la parità di genere, con lo scopo di integrare questa prospettiva in modo sistematico e partecipativo in tutte le fasi del processo.

Per elaborare un Bilancio di genere accurato, è essenziale iniziare con una mappatura dettagliata degli *stakeholder* in chiave di genere. Questo processo permette di identificare con precisione tutti i soggetti che interagiscono con l'Istituto verso cui si possono programmare interventi mirati a promuovere la parità di genere in tutti gli ambiti rilevanti. È importante sottolineare che questa classificazione è dinamica e l'identificazione dei portatori di interesse può variare in base alle successive analisi del contesto, per garantire una rappresentazione sempre più completa e aggiornata delle diverse prospettive e bisogni.

Al fine di massimizzare l'efficacia del confronto sui risultati del Bilancio di genere, è fondamentale adottare una strategia di comunicazione che tenga conto delle diverse tipologie di *stakeholder*. A tale scopo, è opportuno:

- o coinvolgere gli *stakeholder* nella definizione degli obiettivi, delle strategie e delle azioni del Bilancio di genere attraverso l'organizzazione di incontri e workshop;
- o rendere il Bilancio di genere trasparente e accessibile a tutti attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale in una sezione dedicata;
- o organizzare campagne di sensibilizzazione ed eventi pubblici per promuovere la consapevolezza sulle tematiche di genere e sul Bilancio di genere.

Come evidenziato, con la presente edizione è prevista una maggiore integrazione del Bilancio di genere nei processi decisionali e nella pianificazione strategica, allineando i contenuti ai documenti strategici per garantire una visione integrata e coordinata delle azioni. In questo percorso è centrale offrire programmi di formazione specifici per il personale dell'Istat e per gli *stakeholder*, con un focus sull'analisi di genere delle spese e sull'utilizzo di strumenti del Bilancio. Inoltre, è utile promuovere lo scambio di buone pratiche con altre istituzioni e organizzazioni che predispongono anch'esse un Bilancio di genere.

4. I COSTI

La metodologia per progettare e redigere il primo Bilancio di genere dell'Istituto, come indicato nel paragrafo relativo al contesto, in continuità con la versione relativa all'anno 2022, si è basata sull'analisi della struttura del Bilancio di genere dello Stato. L'intenzione è stata, dunque, quella di produrre un documento di rendicontazione dei costi sostenuti dall'Ente, riclassificandoli alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sul genere, per individuare le differenti conseguenze sulle scelte strategiche, per monitorarne i benefici e i fenomeni di interesse e per portare alla definizione di obiettivi di uguaglianza di genere da raggiungere. Il valore aggiunto è rappresentato dall'avere una procedura guidata per riclassificare i costi secondo una prospettiva di genere.

Come evidenziato nell'analisi del contesto, nei paragrafi seguenti si precisa che verrà utilizzato il termine "costi", poiché l'Istat adotta il sistema di contabilità economico-patrimoniale, a differenza del termine "spese" utilizzato all'interno della documentazione di riferimento del Bilancio di genere dello Stato.

Il Bilancio di esercizio 2023

Il Bilancio di esercizio al 31/12/2023 dell'Istat si riferisce al secondo esercizio in contabilità economico-patrimoniale dell'Istituto, adottata 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".

Al fine di favorire una rappresentazione veritiera e corretta del Bilancio, l'Istat si è dotato di un sistema contabile che rileva l'aspetto economico della gestione, nonché il connesso profilo patrimoniale a livello generale e nelle sue componenti analitiche. Per l'Istat questo Bilancio costituisce un ulteriore passo avanti nell'adozione di una moderna strumentazione gestionale, che innanzitutto consenta di misurare in modo migliore, completo e trasparente le scelte fatte. Dal grado di confidenza e comprensibilità delle misure discende una maggior capacità di lettura della realtà.

Il Bilancio di esercizio si compone dei seguenti documenti:

- o Stato patrimoniale, che espone la consistenza degli elementi patrimoniali attivi e passivi al termine dell'esercizio unitamente alla consistenza e composizione del patrimonio;
- o Conto economico, che evidenzia costi e proventi di competenza dell'esercizio al fine di illustrare il risultato economico della gestione del periodo considerato;
- o Rendiconto finanziario, che evidenzia la capacità dell'Istituto di raggiungere l'equilibrio finanziario, riportando informazioni sui flussi finanziari dell'esercizio;
- o Nota integrativa, che ha la funzione di fornire informazioni complementari e di maggior dettaglio rispetto a quelle riportate nello Stato patrimoniale e nel Conto economico.

In particolare, il Conto economico comprende costi e ricavi, rettificati in modo da far partecipare al risultato di esercizio solo quei componenti di reddito economicamente

rilevanti, determinando il risultato economico della gestione e i suoi effetti sul patrimonio netto.

La Tavola 3 rappresenta le classi di voci che compongono il Conto economico del Bilancio di esercizio 2023 dell'Istat con i relativi importi espressi in unità di euro.

TAVOLA 3: CLASSI DI VOCI CHE COMPONGONO IL CONTO ECONOMICO DEL BILANCIO DI ESERCIZIO 2023

CONTO ECONOMICO	2023
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	278.323.328
B) COSTI DELLA PRODUZIONE	247.397.363
Differenza tra valore della produzione e costi della produzione (A-B)	30.925.965
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	13.600
Risultato prima delle imposte (A-B+C+-D+-E)	30.939.565
IMPOSTE DELL'ESERCIZIO	- 8.092.702
AVANZO DI ESERCIZIO	22.846.863

Fonte: Istat – Bilancio consuntivo 2023

Per la redazione del Bilancio di genere riguardante la gestione dell'anno 2023 è stata presa in esame la sola classe di voci dei costi della produzione del Conto economico, di cui se ne rappresenta di seguito il dettaglio.

TAVOLA 4: COSTI DELLA PRODUZIONE DEL CONTO ECONOMICO DELL'ISTAT 2023

B) COSTI DELLA PRODUZIONE	2023
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo	138.004
7) per servizi	41.438.576
7bis) per trasferimenti e contributi	14.614.920
8) per godimento di beni di terzi	9.377.282
9) per il personale	133.050.358
10) ammortamenti e svalutazioni	21.950.827
13) altri accantonamenti	23.722.266
14) oneri diversi di gestione	3.105.130
Totale costo della produzione	247.397.363

Fonte: Istat – Bilancio consuntivo 2023

Classificazione dei costi secondo una prospettiva di genere

La redazione del Bilancio di genere implica una riclassificazione delle voci di costo del Bilancio di esercizio dell'Istat, che consente di valutare l'impatto differenziato su uomini e donne delle risorse impiegate.

L'analisi dei documenti di bilancio da una prospettiva di genere richiede l'applicazione di criteri di valutazione idonei a individuare, nelle diverse fasi di programmazione, gestione e rendicontazione economico finanziaria, le risorse destinate a tematiche di rilevanza di genere. Secondo le più recenti linee guida del Ministero dell'Economia e delle Finanze sul Bilancio di Genere¹², le spese del Bilancio di esercizio sono valutate e suddivise in categorie specifiche:

- o le "spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere";
- o le "spese sensibili";
- o le "spese neutrali";
- o le "spese da approfondire ulteriormente".

Le "spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere" si riferiscono alle spese che sono direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze 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, si possono considerare:

- o risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre un divario di genere noto (per esempio, per l'imprenditorialità femminile, per la maternità, etc.);
- o risorse erogate esclusivamente a uomini per ridurre un divario di genere noto (per esempio, progetti per le competenze in italiano destinati solo a studenti maschi, misure di prevenzione degli incidenti stradali gravi promosse per gli uomini, etc.);
- o incentivi finalizzati all'occupazione femminile, poiché essa sconta una rilevante disparità rispetto a quella maschile;
- o risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (per esempio, 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;
- o risorse destinate alla promozione delle pari opportunità di genere tramite campagne informative, convegni, eventi e altre forme di sensibilizzazione e promozione;
- o risorse destinate a soggetti pubblici o privati che hanno tra le principali finalità le pari opportunità di genere;
- o risorse destinate ad accordi o attività internazionali che si riferiscono alla riduzione della disuguaglianza di genere, alla non discriminazione delle donne, etc.;
- o risorse trasferite a organizzazioni internazionali o Amministrazioni pubbliche italiane, le cui attività abbiano principalmente l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze di genere sulla base della missione costitutiva dell'Ente oppure sulla base di uno specifico

¹² Allegato 1 della circolare n. 26 del 16 maggio 2024 recante "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2023".

indirizzo emanato dall'Amministrazione che trasferisce le risorse, con riferimento all'esercizio finanziario esaminato;

- o spese per studi, ricerche, indagini, osservatori, commissioni, convenzioni, sistemi informativi che consentano di misurare, analizzare e/o valutare le disparità di genere nell'ambito del lavoro, dell'economia, della società, dell'istruzione, della salute e di altre aree delle politiche pubbliche;
- o spese per attività di formazione del personale o di terzi che abbiano contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere;
- o spese per infrastrutture la cui progettazione incorpora una preliminare attività di *gender mainstreaming* e la cui attuazione ha l'intento specifico di mitigare o comunque considerare le differenti esigenze di uomini e donne;
- o spese per acquisto di beni e servizi, se effettuate con appalti pubblici che incorporano requisiti di parità di genere (*gender procurement*);
- o risorse destinate a misure che indichino tra le varie finalità le pari opportunità di genere (anche se non esclusive);
- o sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi per progetti e iniziative destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, quali progetti gestiti dalle Forze di Polizia sulle tematiche anti violenza.

Le "spese sensibili al genere" riguardano le spese che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Potrebbero, per esempio, essere sensibili le seguenti tipologie di spese:

- o 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;
- o 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;
- o interventi che hanno effetti sulla redistribuzione dei redditi verso specifici segmenti della popolazione, caratterizzati da una forte prevalenza di un genere;
- o misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso su uomini e donne per le loro diverse caratteristiche sociali ed economiche;
- o borse di studio concesse dall'amministrazione a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere;
- o vestiario, divise, indumenti di lavoro, equipaggiamento per le forze dell'ordine e/o per il personale militare nonché il vestiario per i componenti delle bande militari, se presentano caratteristiche diverse per uomini e donne;
- o spese sostenute per la realizzazione di piattaforme per la gestione di dati relativi all'attuazione delle misure del PNRR, considerata la trasversalità della tematica di genere.

Le spese sensibili possono diventare dirette a ridurre le disuguaglianze di genere qualora, nell'esercizio in esame, l'amministrazione assuma indirizzi mirati o realizzi 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.

Le “spese neutrali al genere” si riferiscono alle spese esaminate in un’ottica di genere che non hanno impatti potenziali né diretti né indiretti. In esito all’analisi svolta dall’amministrazione, si possono considerare neutrali le spese riferite per esempio 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”, il programma “Fondi di riserva e speciali” e il 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);
- la missione del bilancio “Debito pubblico”, il programma “Oneri per il servizio del debito statale” e il programma “Rimborsi del debito statale”;
- risorse derivanti dal 2, 5 e 8 per mille, poiché i beneficiari delle risorse, per le quali il bilancio costituisce esclusivamente lo strumento gestionale, dipendono dalla scelta operata dai contribuenti;
- 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 senza riguardo a specifici interventi destinati a uno dei generi.

Talvolta, una spesa apparentemente neutra può determinare effetti indiretti sulle opportunità occupazionali e reddituali di uomini e donne, rendendo necessaria un’analisi più approfondita degli effetti economici delle politiche di spesa pubblica.

Infine, le “spese da approfondire ulteriormente” sono relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari) dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere.

Potrebbero, per esempio, essere codificati come da approfondire i seguenti casi, in assenza di disponibilità di dati che permettano una classificazione, nelle seguenti categorie:

- risorse destinate alla promozione del volontariato in diversi ambiti quale quello sociale, ambientale, assistenziale, culturale. Infatti, il volontariato, nei vari ambiti che possono essere ulteriori rispetto a quelli elencati a titolo di esempio, può coinvolgere le persone in diversa misura a seconda del genere;
- interventi destinati alla riqualificazione urbana e alla sicurezza delle città, come anche per l’innovazione ambientale per le comunità rurali. L’attenzione alle persone che beneficiano degli interventi può rivelare, invece, impatti differenziati per genere;
- accordi di collaborazione tra le Amministrazioni centrali dello Stato ed Enti, o Amministrazioni sul territorio, per realizzare attività di promozione culturale, turistica,

educativa, ambientale. L'attenzione all'occupazione per genere delle diverse attività economiche da promuovere mostra come l'impatto di tali misure può avere effetti certi sul genere, data per esempio la forte presenza femminile nei settori alberghiero, culturale e istruzione e formazione;

- risorse destinate a interventi per la riduzione dell'IVA che richiedono maggiori informazioni per comprendere effetti su consumatori e consumatrici;
- risorse destinate alla sorveglianza sanitaria e sicurezza sui luoghi di lavoro quando la spesa può avere una diversa connotazione di genere in ragione del tipo di intervento da effettuare;
- risorse trasferite dalle Amministrazioni centrali per incentivare le attività sportive e ridurre l'emarginazione sociale anche nelle periferie; le spese per la costruzione delle infrastrutture e degli impianti sportivi e per l'integrazione dei disabili attraverso lo sport; per la promozione turistica del territorio mediante manifestazioni sportive;
- risorse destinate alla costituzione di garanzia sui mutui per l'acquisto dell'abitazione principale;
- risorse destinate alle politiche di incentivazione e sostegno dei giovani, dell'adolescenza e dell'infanzia, anche se trasferite a istituzioni internazionali a titolo di contributo;
- risorse da destinare al sostegno della natalità, delle famiglie, dei genitori lavoratori separati o divorziati per garantire la continuità di versamento dell'assegno di mantenimento;
- risorse destinate al rimborso dei farmaci innovativi;
- risorse del piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR quali, a titolo di esempio, le opere di costruzione e miglioramento di padiglioni e spazi per strutture penitenziarie per minori;
- risorse destinate a programmi di investimento in favore delle piccole e medie imprese, all'artigianato, alla salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa ovvero attività di sostegno allo sviluppo delle PMI;
- risorse destinate a iniziative di pace ed umanitarie dell'Italia in sede internazionale o rivolte a iniziative di cooperazione internazionale;
- risorse destinate al contrasto del fenomeno del cyberbullismo;
- risorse destinate alla partecipazione dell'Italia alla realizzazione di programmi comunitari in materia educativa e formativa;
- risorse destinate alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici;
- risorse destinate a opere di edilizia ospedaliera o sanitaria, alle infrastrutture carcerarie, all'implementazione dei mezzi di trasporto, all'edilizia popolare;
- risorse destinate alla valorizzazione dei progetti di ricerca;
- risorse destinate alla costruzione di nuove caserme demaniali; alle spese di pubblicità delle forze armate a mezzo stampa, radio, televisione o cinematografia;
- risorse destinate all'elargizione di contributi a fondo perduto e mutui agevolati alle imprese agricole;
- risorse destinate al sostegno delle cooperative o dei lavoratori che operano nella filiera dello spettacolo;

- o risorse destinate alla creazione o implementazione di banche dati come, ad esempio, quella relativa al riscontro diagnostico sui lattanti e sui feti deceduti improvvisamente senza causa apparente.

Si rappresenta che anche per l'anno 2023, il processo di formazione del Bilancio di genere dell'Istat presenta alcune criticità nell'ambito delle operazioni di riclassificazione delle voci di costo del Bilancio di esercizio, in quanto permane la limitata disponibilità di informazioni dettagliate in termini di genere.

La contabilità generale, infatti, è storicamente strutturata per rilevare dati di natura finanziaria, economica e patrimoniale senza una specifica integrazione con un sistema di contabilità analitica finalizzato al monitoraggio dei costi secondo criteri di genere.

Anche per l'esercizio 2023, è stato possibile individuare alcuni costi classificati come "sensibili al genere", quali quelli relativi alla formazione del personale, alle missioni di servizio e ai contributi socio-assistenziali.

Tra i costi finalizzati alla riduzione delle disuguaglianze di genere, sono state incluse le attività dell'Istituto volte alla promozione delle pari opportunità come, ad esempio, la produzione statistica su indicatori di genere, le attività di comunicazione e le collaborazioni istituzionali.

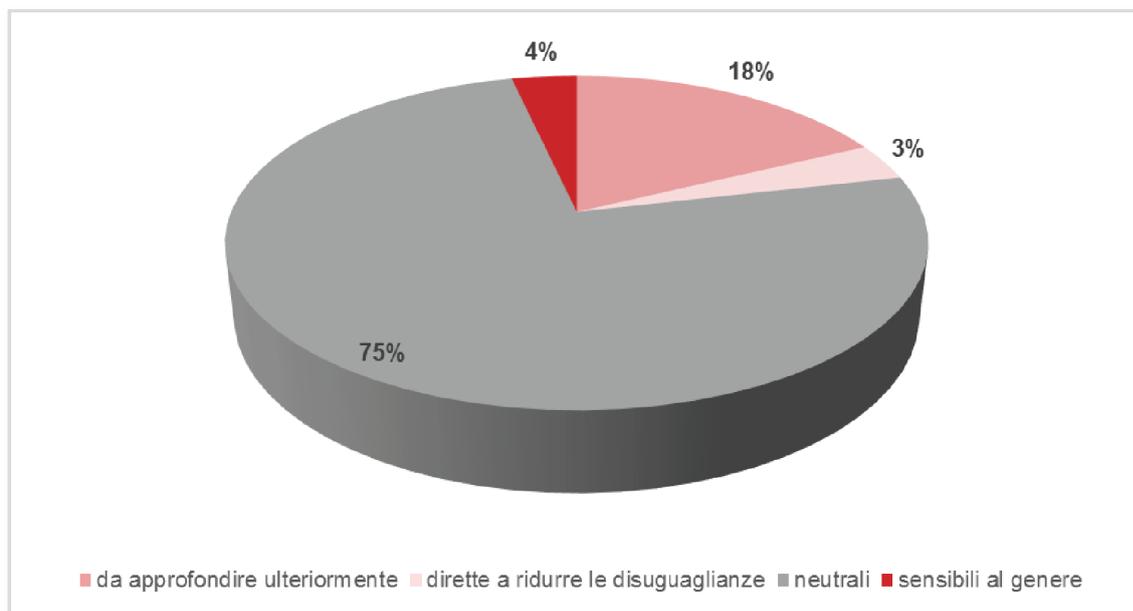
In coerenza con il Bilancio di genere dello Stato, i costi per il personale non sono stati oggetto di analisi specifica, in quanto si tratta di costi strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali, pertanto, possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione in cui sono collocate.

Per il futuro, si prevede di estendere ulteriormente l'analisi a un numero più ampio di voci di costo, con l'obiettivo di orientare in modo sempre più efficace le decisioni amministrative verso il rafforzamento delle politiche di pari opportunità. Promuovere una cultura istituzionale attenta alla parità di genere e alla riduzione delle disuguaglianze costituisce un elemento fondamentale per il miglioramento del benessere equo e sostenibile.

Nell'ambito della gestione economico finanziaria per l'anno 2023, l'analisi è stata condotta prendendo preliminarmente in esame tutte le voci che compongono la sezione "B) Costi della produzione" del Conto economico, e concentrandosi successivamente solo sulle sole voci di costo per le quali è stato possibile individuare un impatto di genere quantificabile e significativo, con l'intento di ampliare progressivamente il perimetro di valutazione nei prossimi esercizi.

La Figura 5 illustra la distribuzione percentuale delle voci di costo dei conti di contabilità generale (CO.GE), raccordati alla classe "B) Costi della produzione" del Conto economico dell'Istat, aggregate secondo la classificazione del Bilancio di genere dello Stato. In particolare, il grafico evidenzia che il 75% delle voci sono state classificate come neutrali, il 4% come sensibili al genere, il 3% come dirette a ridurre le disuguaglianze e le restanti 18% richiedono maggiori approfondimenti.

FIGURA 5: DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE VOCI DI COSTO DEI CONTI DI CONTABILITÀ GENERALE (CO.GE), RACCORDATI ALLA CLASSE “B) COSTI DELLA PRODUZIONE” DEL CONTO ECONOMICO ISTAT, AGGREGATE SECONDO LA CLASSIFICAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE DELLO STATO



Fonte: Istat, elaborazioni interne

Come già anticipato, al fine dell’analisi del Bilancio di genere 2023 dell’Istituto, si è ritenuto di 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 illustrate nella tavola seguente.

TAVOLA 5: DELLE VOCI DI COSTO DEI CONTI DI CONTABILITÀ GENERALE (CO.GE), RACCORDATI ALLA CLASSE “B) COSTI DELLA PRODUZIONE” PRESE IN ESAME

CONTO CO.GE.	DESCRIZIONE VOCE DI COSTO
4120102001	Indennità di missione - Italia
4120102004	Indennità di missione - Estero
4140101011	Formazione interna - Compensi personale TI per docenze
4120104003	Formazione interna - iscrizione a corsi e convegni
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 2023

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 2023 sono stati erogati 159 corsi, con un numero di giornate allievo pari a 3.492 e di ore complessive di formazione pari a 24.444. L'attività di formazione ha coinvolto 1.552 "teste"¹³ per un totale di 3.486 partecipanti¹⁴, di cui il 59% donne e il 41% uomini.

Nelle tavole che seguono si analizza il dato delle "teste" perché ritenuto più significativo.

TAVOLA 5: PERSONE IN FORMAZIONE PER LIVELLO E GENERE IN PERCENTUALE, ANNO 2023

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Totale I-III livello	27	14	41
Totale IV-VIII livello	32	27	59
Totale complessivo	59	41	100

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Il costo complessivo dell'attività di formazione nel 2023 è stato di € 173.747¹⁵.

Con riferimento al livello di inquadramento professionale (Tavola 6), per quanto riguarda le donne, il personale maggiormente coinvolto nelle iniziative formative appartiene al III livello: infatti, su 921 donne in formazione, 220 appartengono al suddetto livello professionale, cioè circa il 24%.

Per quanto riguarda gli uomini, invece, il VI livello professionale è quello maggiormente coinvolto, con 158 uomini in formazione su un totale di 631, pari al 25%.

¹³ Per "teste" si intendono le persone che hanno frequentato i corsi: ad esempio, se una stessa persona ha partecipato a 3 corsi, risulta 1 testa.

¹⁴ Per partecipante si intende la singola partecipazione al corso: pertanto se una stessa persona ha frequentato 3 corsi risulteranno 3 partecipanti.

¹⁵ Il dato è riferito al bilancio di esercizio 2023, 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 6: PERSONE “TESTE” IN FORMAZIONE PER LIVELLO E GENERE, ANNO 2023

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigente Amministrativo I Fascia	0	1	1
Dirigente Amministrativo II Fascia	5	1	6
I livello	63	47	110
II livello	132	64	196
III livello	220	111	331
TOTALE I-III LIVELLO	420	224	644
IV livello	197	144	341
V livello	164	79	243
VI livello	120	158	278
VII livello	17	23	40
VIII livello	3	3	6
TOTALE IV-VIII LIVELLO	501	407	908
Totale complessivo	921	631	1.552

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Il personale femminile appartenente al V livello (Tavola 7) è, invece, quello che ha fruito del maggior numero di giornate e di ore di formazione, ovvero pari a 464 giornate corrispondenti al 22% delle giornate di formazione complessive, per un totale di 3.248 ore.

TAVOLA 7: GIORNATE E ORE DI FORMAZIONE PER LIVELLO I-III, IV-VIII, ANNO 2023

LIVELLO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	GG.	ORE	GG.	ORE	GG.	ORE
Dirigente Amministrativo I Fascia	0	0	6	42	6	42
Dirigente Amministrativo II Fascia	12	84	1	7	13	91
I livello	88	616	71	497	159	1.113
II livello	239	1.673	113	791	352	2.464
III livello	431	3.017	207	1.449	638	4.466
TOTALE I-III	770	5.390	398	2.786	1.168	8.176
IV livello	429	3.003	298	2.086	727	5.089
V livello	464	3.248	168	1.176	632	4.424

LIVELLO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	GG.	ORE	GG.	ORE	GG.	ORE
VI livello	375	2.625	517	3.619	892	6.244
VII livello	24	168	35	245	59	413
VIII livello	12	84	2	14	14	98
TOTALE IV-VIII	1.304	9.128	1.020	7.140	2.324	16.268
Totale complessivo	2.074	14.518	1.418	9.926	3.492	24.444

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Focus: le docenze interne

L'attività di formazione, erogata per il personale dell'Istat, è costituita in buona parte da iniziative progettate e organizzate dalla Direzione centrale per le risorse umane (DCRU) che si avvale prevalentemente della docenza del personale interno¹⁶, 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:

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

Il costo della docenza interna è regolamentato da un ordine di servizio interno¹⁷ e varia in relazione ai livelli professionali.

Nel complesso, nel 2023 l'Istat ha impegnato nelle attività di formazione 121 docenti interni, di cui il 51% è costituito da uomini e il 49% da donne. In proporzione, il dato che emerge è che la spesa complessiva è maggiore per gli uomini e minore per le donne: questo è dovuto alla durata dei singoli corsi.

Il dato che emerge dalla Tavola 8 è che la spesa complessiva è maggiore per gli uomini e minore per le donne, in virtù della durata dei singoli corsi.

¹⁶ Nei sistemi contabili dell'Istituto non è al momento disponibile il dettaglio del genere, pertanto, il dato dei costi delle docenze interne è stato ricavato dall'analisi dei mandati di pagamento, che forniscono il dato relativo alla "cassa" (2023).

¹⁷ OdS 173/2009 (Documentazione interna)

TAVOLA 8: COSTI DOCENZE INTERNE, ANNO 2023

GENERE	N. DOCENTI	SPESA	% SPESA
Uomini	62	59.407,77	68%
Donne	59	28.452,75	32%
Totale	121	87.860,52	100%

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Se si considera l'inquadramento professionale (Tavola 9), il III livello è quello maggiormente coinvolto nelle docenze (39 docenti tra uomini e donne). Approfondendo la distinzione tra i generi, i docenti uomini sono più numerosi nel III livello, mentre per le donne c'è una prevalenza nel II livello.

TAVOLA 9: DOCENTI INTERNI PER LIVELLO PROFESSIONALE, ANNO 2023

LIVELLI	I		II		III		IV		V		VI		TOT	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Uomini	9	50%	16	42%	22	56%	9	60%	2	50%	4	57%	62	51%
Donne	9	50%	22	58%	17	44%	6	40%	2	50%	3	43%	59	49%
Totale	18		38		39		15		4		7		121	100%

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Partecipazioni a corsi e convegni esterni

Nell'anno 2023, la partecipazione a corsi ed eventi esterni ha comportato una spesa totale pari a € 75.753,12, di cui € 42.258,68 (55,78% del totale) imputabili alla partecipazione di dipendenti donna ed € 33.494,44 agli uomini (44,22% del totale). La spesa media è pari a € 198,40 per le donne a fronte dei € 313,03 per gli uomini.

Con riferimento agli eventi, il personale dell'Istat è stato iscritto a 61 manifestazioni, a cui hanno partecipato 168 donne con una spesa pari a € 25.053,68 e 86 uomini con una spesa complessiva di € 16.957,44. La media della spesa è pari a € 149,13 per le donne ed € 197,18 per gli uomini, quindi, a fronte di una partecipazione maggiore di donne risulta per gli uomini una spesa in media più alta.

Analizzando la distribuzione all'interno dei Centri di Responsabilità (CDR), risulta in media una partecipazione delle donne più alta rispetto agli uomini. In particolare, nel Dipartimento per la produzione statistica (DIPS) su 20 eventi risultano iscritte 113 donne e 48 uomini. In contro tendenza, in Direzione Generale (DGEN) sul totale di 6 eventi hanno partecipato 6 donne e 11 uomini.

Per quanto riguarda invece la formazione esterna, su 23 corsi hanno partecipato 45 donne, con una spesa pari a € 17.205, e 21 uomini con una spesa di € 16.537. La media della spesa risulta pari a € 382,33 per le donne ed € 787,48 per gli uomini: quindi, anche in questo caso la spesa media imputata agli uomini è più del doppio di quella delle donne. Ad

esempio, nel Dipartimento per lo sviluppo e tecnologia per la produzione e diffusione dell'informazione statistica (DIRM) risulta un costo di € 4.030 per le donne (22,7% del totale speso) e € 13.727 per gli uomini (77,3% del totale speso).

Analizzando la distribuzione all'interno dei Centri di Responsabilità, anche in questa categoria risulta che la partecipazione delle donne è più numerosa. Infatti, in DGEN sul totale di 16 corsi risulta una partecipazione di 38 donne rispetto a 14 uomini. Al DIRM, invece, su 7 corsi la distribuzione è equa tra donne e uomini.

TAVOLA 10: COSTI PARTECIPAZIONE A CONVEGNI E CORSI PER STRUTTURA E IMPORTO DISTINTI PER GENERE, ANNO 2023

TIPO EVENTO	STRUTTURA ¹⁸	NUMERO EVENTI	NUMERO DONNE	COSTO TOTALE DONNE	NUMERO UOMINI	COSTO TOTALE UOMINI
Convegno	DCRE	19	23	3.128,97	11	2.865,00
	DGEN - UPR	7	7	660,00	11	2.670,00
	DIPS	20	113	16.139,98	48	8.442,44
	DIRM	15	25	5.124,73	16	2.980,00
Totale convegni		61	168	25.053,68	86	16.957,44
Corso	DCRE	0	0	0,00	0	0,00
	DGEN - UPR	16	38	13.175,00	14	2.810,00
	DIPS	0	0	0,00	0	0,00
	DIRM	7	7	4.030,00	7	13.727,00
Totale corsi		23	45	17.205,00	21	16.537,00
Totale		84	213	42.258,68	107	33.494,44

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni, dato elaborato in termini di "cassa".

¹⁸ DCRE: Direzione centrale rapporti esterni; DGEN: Direzione generale; UPR: Ufficio di Presidenza; DIPS: Dipartimento per la produzione statistica; DIRM: Dipartimento per lo sviluppo e tecnologia per la produzione e diffusione dell'informazione statistica.

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. Secondo l'art.4 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.

La riduzione dell'offerta dei servizi alberghieri, unita all'aumento della domanda post-pandemia, rende più difficile trovare disponibilità a prezzi competitivi, soprattutto in periodi di alta stagione. L'aumento dei prezzi dei voli e degli alberghi, insieme alle altre criticità del settore turistico, ha generato un impatto significativo sulle spese per le trasferte di lavoro della Pubblica Amministrazione.

Il numero di trasferte di lavoro (Tavola 11), svolte dai dipendenti dell'Istituto per l'anno 2023, sono state 1.744 per un costo totale pari ad € 739.850,81¹⁹. Delle 1.744 missioni, 1.197 sono state effettuate da donne e 547 da uomini.

Si evidenzia una sostanziale ripresa delle trasferte di lavoro: nel 2023 le missioni effettuate sono più che raddoppiate rispetto all'anno 2022 (840 trasferte).

TAVOLA 11: NUMERO DI MISSIONI PER SESSO E TIPOLOGIA – ANNO 2023

SESSO	N. MISSIONI EFFETTUATE		
	ITALIA	ESTERO	TOTALE
Uomini	430	117	547
Donne	957	240	1.197
Totale	1.387	357	1.744

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Tenuto conto che una stessa persona può effettuare più trasferte di lavoro durante l'anno, da un'analisi del numero assoluto di donne e uomini che hanno effettuato una trasferta, è emerso che il numero delle donne è pari al 20,88% rispetto al totale della forza lavoro al 1° gennaio 2023²⁰, mentre il numero di uomini è pari al 10,98%. La percentuale delle donne che hanno effettuato una trasferta di lavoro è pari al 34,74% dell'universo femminile, mentre per gli uomini è pari al 27,54%.

¹⁹ Il costo delle missioni per il 2023 è stato calcolato sulla base delle parcelle di missione elaborate alla data del 1° marzo 2025, includendo in tal modo anche delle spese non considerate nel bilancio di esercizio 2023 (€ 13.513,81).

²⁰ Forza al 1° gennaio 2023: 1.848 risorse di personale, di cui 1.111 donne e 737 uomini.

Il numero delle missioni è maggiore sul territorio nazionale sia per le donne che per gli uomini rispetto a quelle all'estero. Le risorse coinvolte nelle trasferte di lavoro nel corso del 2023 sono 589 (Tavola 12), di cui il 66% donne e il 34% uomini. Tra le donne coinvolte, il 66% ha partecipato a trasferte esclusivamente sul territorio italiano, il 19% è andato solo all'estero, mentre il 15% si è recato sia in Italia che all'estero. La situazione è perlopiù analoga per gli uomini coinvolti: coloro che hanno partecipato solo a missioni sul territorio nazionale sono il 64%, il 20% ha partecipato a missioni solo all'estero, mentre il restante 16% ha svolto sia a missioni sul territorio nazionale sia internazionale.

TAVOLA 12: PERSONALE COINVOLTO NELLE MISSIONI PER DESTINAZIONE, ANNO 2023

SESSO	ITALIA	ESTERO	ITALIA E ESTERO	TOTALE
Uomini	131	39	33	203
Donne	254	72	60	386
Totale	385	111	93	589

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Analizzando la durata media in giorni delle trasferte di lavoro (Tavola 13) rispettivamente nel territorio estero e quello nazionale, si riscontra 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 13: PERSONALE COINVOLTO NELLE MISSIONI PER DURATA MEDIA IN GIORNI DELLA TRASFERTA E DESTINAZIONE, ANNO 2023

SESSO	TIPO MISSIONE	
	MISSIONI ESTERO GIORNALIERE	MISSIONI ITALIA GIORNALIERE
Donne	4,1	1,9
Uomini	4,8	2,1

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

La distribuzione per livello (Tavola 14) presenta un maggior numero di trasferte per i livelli I-III sia per gli uomini che per le donne. In particolare, la percentuale delle donne (68,5%) è più del doppio di quella degli uomini (31,5%). Questa tendenza viene confermata anche per i livelli IV-VIII: le donne sono il 69% mentre gli uomini rappresentano il 31%.

TAVOLA 14: NUMERO DI MISSIONI PER LIVELLO PROFESSIONALE, ANNO 2023

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigente Amministrativo I - II Fascia	11	22	33
I LIVELLO	181	129	310
II LIVELLO	267	113	380
III LIVELLO	370	118	488
IV LIVELLO	148	87	235
V LIVELLO	165	46	211
VI - VIII LIVELLO	55	32	87
Totale	1.197	547	1.744

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

La spesa sostenuta per le trasferte di lavoro (Tavola 15) effettuate dalle donne è il 65,80% rispetto alla spesa totale.

TAVOLA 15: COSTO MISSIONI PER SESSO, ANNO 2023

SESSO	TOTALE
Donne	486.786,22
Uomini	253.064,59
Totale	739.850,81

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

I ricercatori dell'Istat contribuiscono alla produzione di statistiche economiche, sociali, territoriali, demografiche e contabili, partecipano a convegni, incontrano organizzazioni nazionali e internazionali, frequentano università e altri istituti di ricerca, discutono con istituzioni sia nazionali che locali, governative e non governative, società scientifiche e componenti del cosiddetto "sistema Paese".

Essi sono impegnati sul territorio per convegni, seminari, formazione, collaborazioni con le amministrazioni locali, progetti di cooperazione internazionale etc. Si è proceduto a effettuare una normalizzazione dell'oggetto della missione, classificandolo in quattro macroaree:

1. Altre attività Istituzionali;
2. Formazione;
3. Riunione interna;
4. Riunione scientifica.

Rispetto al totale delle missioni effettuate (Tavola 16), le donne sono maggiormente impiegate (35,55%) in missioni per "Altre attività istituzionali" (ad esempio, le attività di cooperazione internazionale, la partecipazione ad accordi di collaborazione, gli incontri con le istituzioni locali e nazionali), per il 16,40% in attività di "Formazione", mentre la percentuale di missioni svolte per "Riunioni interne" e per "Riunioni scientifiche" è per entrambe circa dell'8%. Anche gli uomini risultano maggiormente impiegati in "Altre attività

istituzionali” (18,64%), per il 6,42% in attività di “Formazione”, mentre la percentuale di missioni svolte per “Riunioni interne” e per “Riunioni scientifiche” è per entrambe circa del 3%.

TAVOLA 16: NUMERO DI MISSIONI PER OGGETTO DELLA MISSIONE, ANNO 2023

ATTIVITA'	DONNE	UOMINI	TOTALE
Altre attività Istituzionali	620	325	945
Formazione	286	112	398
Riunione Interna	143	56	199
Riunione scientifica	148	54	202
Totale	1.197	547	1.744

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

I contributi socio-assistenziali

Con apposita deliberazione²¹, l’Istituto ha adottato il Disciplinare per l'erogazione dei contributi socio-assistenziali al personale dipendente.

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, il cosiddetto *welfare* integrativo²². Vengono erogati al personale utilizzando le disponibilità previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale; la parte residuale, non coperta dai fondi destinati, viene erogata utilizzando quota delle risorse destinate ai trattamenti accessori del personale.

I contributi socio-assistenziali al personale dipendente comprendono i seguenti tipi:

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

I benefici 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 domanda. Possono essere richiesti per spese sostenute dal dipendente stesso, dal coniuge e dai figli

²¹ DOP/1270 del 30/11/2018

²² Art. 96 del CCNL 2016-2018, DPR n. 171/1991 concernente la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale al personale degli enti del Comparto della Ricerca, di cui alla legge n. 70/1975.

ma solo se fiscalmente a carico. Dall'erogazione dei contributi è escluso il personale con qualifica dirigenziale di prima e seconda fascia o titolare di uffici tecnici generali.

I contributi per sussidi medici, soggiorni estivi, asili nido, scuola materna ed elementare 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 attestazione ISEE è facoltativa.

L'analisi delle spese viene effettuata con un disallineamento rispetto al bilancio di esercizio 2023, in quanto sono considerati i benefici assistenziali erogati sulla base delle disponibilità del fondo costituito per l'anno 2022 (riferite alle spese sostenute nel 2022) richiesti dal personale nel corso del 2023 e liquidati nella mensilità di febbraio 2025. Nel 2022 era ancora presente l'effetto dell'emergenza pandemica, ma di certo meno impattante rispetto al 2021, anno in cui ancora erano evidenti le limitazioni dettate per gli spostamenti dalle norme di contenimento dell'emergenza da Covid-19, influenzando negativamente la spesa e la numerosità dei richiedenti.

Con riferimento al 2023, si osserva in generale un aumento dei beneficiari rispetto al precedente periodo. Nelle tavole di seguito è stato considerato come avente diritto ai benefici tutto il personale in servizio al 1° gennaio 2023²³. Il fondo dedicato ai benefici socio-assistenziali per il 2022, come da contratto collettivo integrativo, ammontava a € 1.269.689 con un significativo aumento rispetto al precedente, grazie alla redistribuzione di quote di fondi residui degli anni precedenti. Il fondo era ripartito come evidenziato nella Tavola 17.

TAVOLA 17: RIPARTIZIONE FONDO PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALI, ANNO 2022²⁴

TIPOLOGIA CONTRIBUTO	IMPORTO
Asili nido, scuole materne ed elementari (AME)	96.350
Sussidi medici	884.900
Soggiorni estivi	36.000
Mezzo pubblico	31.400
Sostegno allo studio scolastico	124.249
Sostegno allo studio universitario	35.000
Borse di studio scolastiche	45.790
Borse di studio universitarie	16.000
Totale	1.269.689

Fonte: Contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo per le attività assistenziali dell'anno 2022

A richiedere il contributo per la frequenza di asili nido, scuola elementare e materna (Tavola 18) sono in prevalenza dipendenti donna, cioè il 76% delle richieste a fronte del 24% dei

²³ Al 1° gennaio 2023 il personale in servizio, esclusi i dirigenti di prima e seconda fascia e i direttori centrali, è pari a 1.828, di cui 1.104 donne e 724 uomini.

²⁴ L'importo totale erogato non è comprensivo della quota destinata al contributo per il decesso di dipendenti e/o familiari a carico, per una somma di € 14.000.

richiedenti uomini, che raccolgono quasi € 23.000, meno di un terzo rispetto all'importo erogato alle colleghe. Sono interessati al contributo il 6,29% delle donne sul totale degli aventi diritto, rispetto al 2% degli uomini.

TAVOLA 18: ASILO NIDO, SCUOLA MATERNA ED ELEMENTARE EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

SESSO	NUMERO DI DIPEDENTI CHE HANNO RICHIESTO IL SUSSIDIO			NUMERO DI SUSSIDI RICHIESTI	IMPORTO EROGATO
	V.A.	% RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI	% RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO		
Donne	115	76,16	6,29	145	72.395,00
Uomini	36	23,84	1,97	50	22.881,05
Totale	151	100	8,26	195	95.276,05

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

L'analisi dei beneficiari e degli importi erogati per il contributo alle spese mediche (Tavola 19) fa rilevare una netta prevalenza di richiedenti donna, ovvero circa il 67% rispetto al 33% 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 38,9% e quella degli uomini al 19%, dunque si attesta come il contributo maggiormente richiesto in Istituto.

Riguardo ai dati inseriti nel Bilancio di genere 2022 che si riferiscono al 2021, le percentuali restano pressoché invariate. Si osserva un leggero aumento delle domande in valore assoluto, ma soprattutto una crescita dell'importo erogato, dovuta in parte anche all'accresciuta disponibilità del fondo dedicato.

TAVOLA 19: SUSSIDI MEDICI EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, SESSO, IMPORTO

SESSO	NUMERO DI DIPEDENTI CHE HANNO RICHIESTO IL SUSSIDIO			IMPORTO EROGATO
	V.A.	% RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI	% RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO	
Donne	711	67,01	38,89	593.950,90
Uomini	350	32,99	19,14	276.893,10
Totale	1.061	100	58,03	870.844,00

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il contributo per i soggiorni estivi dei figli minori dei dipendenti riguarda quelli diurni e i permanenti, comprese le vacanze studio in Italia e all'estero (Tavola 20). Le donne beneficiarie del contributo sono in numero nettamente superiore anche per quanto concerne l'ammontare delle somme ricevute, circa il triplo rispetto a quanto percepito dai richiedenti uomini, anche se il valore pro capite dei singoli contributi vede spiccare questi ultimi. Si osserva che sono coinvolti il 5,96% delle donne rispetto alla platea degli aventi

diritto contro l'1,5% degli uomini. La comparazione con il 2021 mostra un incremento delle domande di contributo e di importo erogato e un incremento della forbice tra richiedenti, a vantaggio delle donne.

TAVOLA 20: 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	109	80,15	5,96	142	25.078,94
Uomini	27	19,85	1,48	38	8.161,59
Totale	136	100	7,44	180	33.240,53

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il contributo relativo all'acquisto di abbonamenti per l'utilizzo dei mezzi pubblici, intestati al dipendente stesso e validi nell'anno di riferimento, è riferito al trasporto pubblico locale e a lunga percorrenza (ad esempio per autolinee, autobus, metropolitana, tram, treno).

I contributi erogati per l'utilizzo del mezzo pubblico (Tavola 21) presentano una distribuzione meno sbilanciata tra i due generi rispetto all'analisi finora vista. La percentuale di personale rispetto agli aventi diritto che richiede il contributo è in evidente incremento, passando al 16,6% contro il 3% circa relativo al 2021, il che porta ad una spesa superiore come naturale conseguenza.

TAVOLA 21: 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	194	63,82	10,61	20.036,32
Uomini	110	36,18	6,02	11.360,8
Totale	304	100	16,63	31.397,12

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Anche in relazione al sussidio per il sostegno scolastico dei figli, i due terzi della quota destinata a tale contributo va a dipendenti donna. Sul totale degli aventi diritto, il 18% ha richiesto il contributo, di cui il 13% sono donne. Questo beneficio risulta essere il secondo più richiesto dopo i sussidi per le spese mediche. Per il contributo al sostegno universitario, la componente femminile è sempre prevalente tra i riceventi.

TAVOLA 22: 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	243	72,75	13,29	339	91.167,27
	Uomini	91	27,6	4,98	123	33.078,39
	Totale	334	100	18,27	462	124.245,70
Universitario	Donne	72	67,92	3,94	83	24.007,75
	Uomini	34	32,07	1,86	38	10.991,50
	Totale	106	100	5,8	121	34.999,25

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Stessa connotazione, in misura meno marcata rispetto alle borse universitarie, si rileva anche per le borse di studio scolastiche (Tavola 23). Il criterio del merito, utile all'assegnazione delle borse di studio, sembra non condizionare particolarmente la distribuzione delle richieste in termini di genere. Si denota, infatti, un andamento della distribuzione delle borse di studio simile a quello registrato per il contributo al sostegno scolastico.

Meno frequente la richiesta delle borse di studio rispetto a quella relativa al sostegno, quando la si rapporta al totale degli aventi diritto, con una prevalenza femminile confermata.

TAVOLA 23: 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	106	72,11	5,8	119	31.864,63
	Uomini	41	27,89	2,24	52	13.924,04
	Totale	147	100	8,04	171	45.788,67
Universitaria	Donne	28	80	1,53	29	12.888,76
	Uomini	7	20	0,38	7	3.111,08
	Totale	35	100	1,91	36	15.999,84

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Le spese dirette a ridurre la disuguaglianza di genere

Le indagini

La scelta di considerare il costo delle indagini²⁵ di 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 (PSN), che contribuiscono a produrre la statistica ufficiale, perseguono l'obiettivo di conoscere e misurare i diversi fenomeni (sociali, economici, ambientali, ecc.) presenti nella nostra società.

La conoscenza che ne deriva permette di interpretare la realtà e di migliorare la consapevolezza nelle scelte di politica pubblica: maggiore è la conoscenza statistica e più efficace è la risposta alle domande di *policy*. La lettura delle informazioni statistiche suggerisce ai *policy maker* le azioni da intraprendere, la destinazione delle risorse economiche e i risultati che si possono raggiungere.

Come tutte le politiche, anche quelle di genere si basano sulle analisi e sulle valutazioni di dati statistici disaggregati per sesso e sull'utilizzo di indicatori statistici sensibili al genere²⁶. Diventa dunque indispensabile garantire che le rilevazioni statistiche raccolgano quanto più possibile l'informazione relativa alla variabile sesso e anche verificare quale sia il costo sostenuto dall'amministrazione per la loro realizzazione.

La conoscenza che ne deriva concorre, seppur indirettamente, ad aumentare la consapevolezza delle differenze di genere e a far crescere la cultura della parità, favorendo anche l'evolversi del processo di emancipazione femminile e la riduzione delle discriminazioni verso le donne.

L'obiettivo di questo paragrafo è cercare di quantificare, tramite un esercizio metodologico, il contributo indiretto, in termini di costi delle indagini, che la statistica ufficiale offre al processo di conoscenza e alla consapevolezza delle differenze di genere. Nel 2023 sono stati realizzati 302 lavori statistici di titolarità dell'Istat su 325 programmati, che rappresentano circa il 39% di tutti i lavori Sistan realizzati nello stesso arco temporale²⁷.

L'esercizio di rendicontazione riguarda una parte dei costi sostenuti dall'Istituto relativa al gruppo di lavori PSN per l'anno 2023 (periodo di programmazione PSN 2023-2025) denominati Statistiche da indagine (SDI), che rilevano tra i dati anche la variabile sesso.

Nei 302 lavori realizzati dall'Istat, la variabile sesso è presente in circa un terzo di essi (33%), di cui il 49,5% produce e diffonde indicatori sensibili al genere.

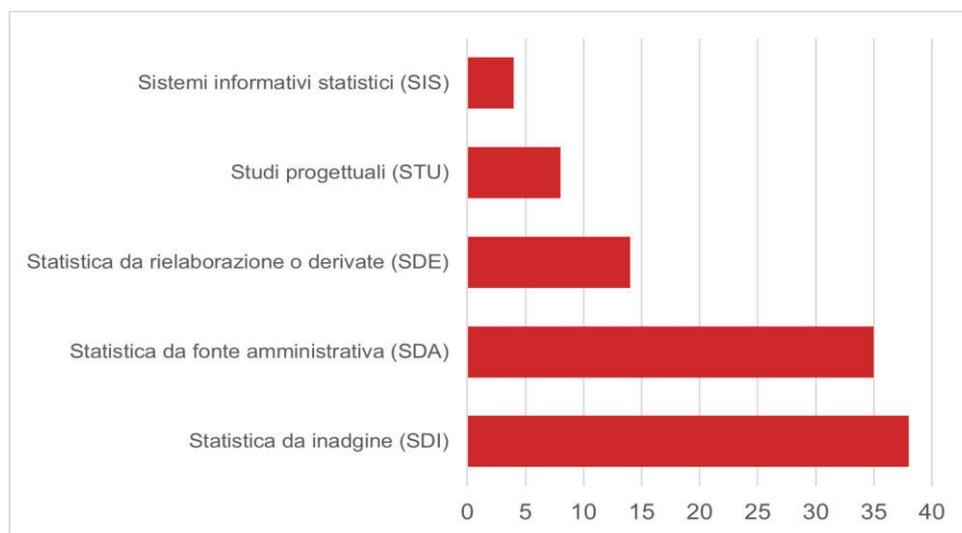
²⁵ Le informazioni sui costi ivi riportate sono tratte dai sistemi di consuntivazione interni all'Istituto e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori e trattati esclusivamente per il Bilancio di genere.

²⁶ Rientrano nella classificazione degli indicatori sensibili al genere tutti quegli indicatori attraverso i quali è possibile evidenziare, descrivere e misurare le differenze di genere, monitorare i comportamenti degli uomini e delle donne nel corso del tempo, misurare i progressi verso gli obiettivi di parità di genere. Rientrano in tale classificazione anche gli indicatori che sono rivolti a rilevare e misurare i fenomeni legati alla discriminazione di genere o, per la natura specifica del fenomeno, a misurare scelte e comportamenti e opportunità che investono il solo universo femminile.

²⁷ <https://www.sistan.it/index.php?id=688>

La variabile sesso, come mostrato nella figura sottostante, è maggiormente rilevata nelle Statistiche da indagine (SDI), 38 lavori, e nelle Statistiche da fonte amministrativa (SDA), 35 lavori. Meno presente è invece nelle Statistiche derivate o rielaborazioni (SDE) e nelle altre tipologie di lavori statistici: Studi progettuali (STU) e Sistemi informativi (SIS).

FIGURA 4: NUMERO DI LAVORI STATISTICI CHE RILEVANO LA VARIABILE SESSO, PER TIPOLOGIA DI LAVORO – EDIZIONE PSN 2023



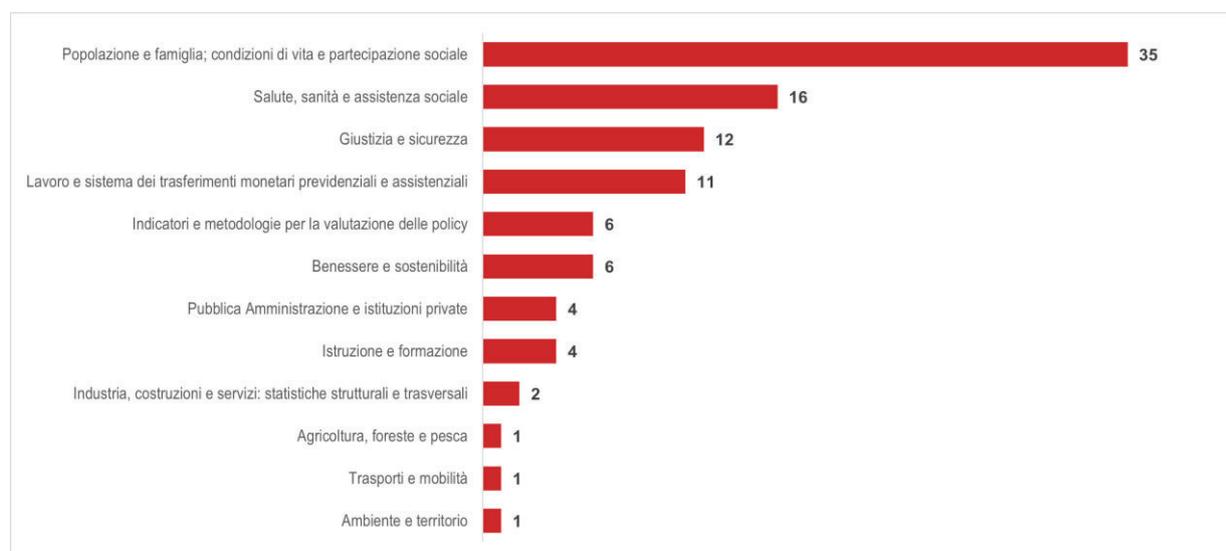
Fonte: Istat, elaborazione su dati Psn 2023-2025 anno di attuazione 2023

Con riferimento ai Settori tematici²⁸, la variabile sesso è maggiormente rilevata nel Settore delle Statistiche socio-demografiche con 47 lavori e in quello delle Statistiche socio-economiche con 31 lavori, mentre nel Settore Contabilità nazionale e prezzi non è rilevata.

Rispetto alla distribuzione secondo le Aree tematiche attribuite ai corrispondenti Circoli di qualità, 12 Aree tematiche su 16 hanno almeno un lavoro in cui è rilevata la variabile sesso; la maggiore frequenza si riscontra nelle Aree “Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale” con 35 lavori e “Salute, sanità e assistenza sociale” con 16 lavori e “Giustizia e sicurezza” con 12 lavori (Figura 5A).

²⁸ I Settori tematici riferiti al PSN 2023-2025 sono: Settore Statistiche socio-economiche, Settore Statistiche socio-demografiche, Settore Statistiche economiche, Settore Statistiche territoriali e ambientali, Settore Contabilità nazionale e prezzi, Settore Valutazione delle politiche, benessere e analisi integrate. Ogni settore è diviso in più Aree tematiche.

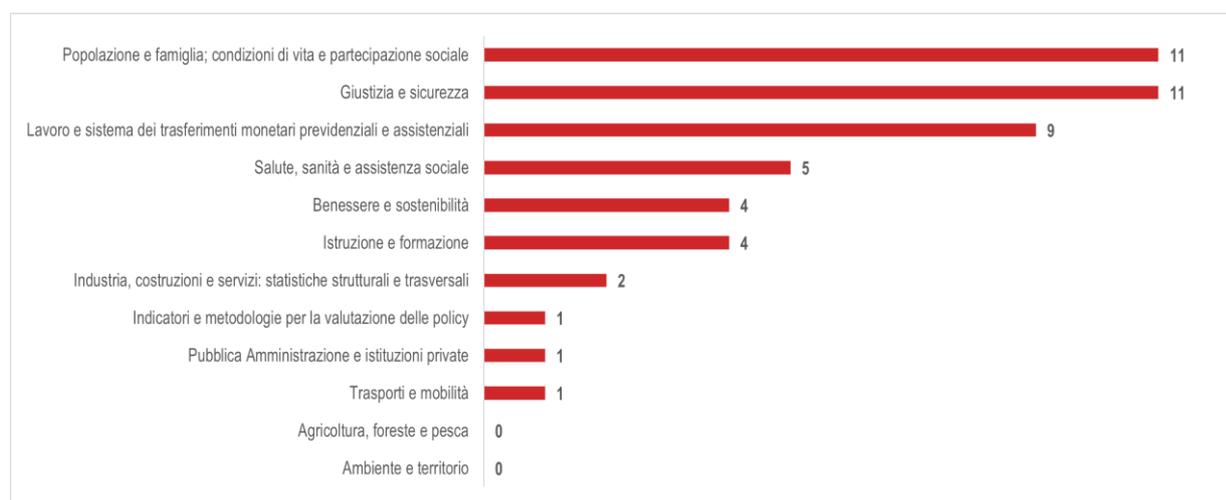
FIGURA 5A: LAVORI CHE RILEVANO LA VARIABILE SESSO, PER AREA TEMATICA – ANNO DI ATTUAZIONE PSN 2023



Fonte: Istat, elaborazione su dati PSN 2023-2025 anno di attuazione 2023

La produzione di indicatori sensibili al genere si riscontra in 10 Aree tematiche delle 12 che rilevano la variabile sesso (Figura 5B). È maggiore nelle Aree “Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale” e “Giustizia e sicurezza” con 11 lavori in entrambi. In quest’ultima area l’indagine sui “Centri antiviolenza e centri e servizi per le vittime della tratta” produce indicatori riferiti solo a donne.

FIGURA 5B: LAVORI CHE PRODUCONO INDICATORI SENSIBILI AL GENERE, PER AREA TEMATICA – ANNO DI ATTUAZIONE PSN 2023



Fonte: Istat, elaborazione su dati PSN 2023-2025 anno di attuazione 2023

Tra le Statiche da indagine prodotte dall’Istat alcune misurano fenomeni esclusivamente legati alle donne. Nella Tavola 24 sono elencate le 7 SDI che rientrano in questa tipologia, realizzate nel 2023 e che coinvolgono le Aree tematiche “Giustizia e Sicurezza” e “Salute, sanità ed assistenza sociale”.

TAVOLA 24: STATISTICHE DA INDAGINE CHE RILEVANO FENOMENI PRINCIPALMENTE LEGATI ALLE DONNE
– ANNO DI ATTUAZIONE 2023

CODICE PSN	DENOMINAZIONE INDAGINE	AREA TEMATICA
IST-02732	Indagine sugli stereotipi di genere e sulla immagine sociale della violenza nelle scuole	Giustizia e sicurezza
IST-02820	Indagine sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza nella popolazione adulta	Giustizia e sicurezza
IST-02260	Multiscopo sulle famiglie: sicurezza delle donne	Giustizia e sicurezza
IST-02733	Indagine sui centri antiviolenza e servizi per le vittime della tratta	Giustizia e sicurezza
IST-00088	Dimesse dagli istituti di cura per aborto spontaneo	Salute, sanità e assistenza sociale
IST-00089	Interruzione volontaria di gravidanza	Salute, sanità e assistenza sociale
IST-00092	Indagine rapida sulle donne dimesse per aborto spontaneo	Salute, sanità e assistenza sociale

Fonte: Istat, elaborazione su dati PSN 2023-2025 anno di attuazione 2023

Tra le diverse tipologie di lavori statistici, si è scelto di porre l'attenzione sulle sole SDI, perché sono quelle sulle quali è possibile disporre più agevolmente e con maggiore livello di dettaglio dei dati sui costi sostenuti dall'amministrazione²⁹.

Ai fini della corretta interpretazione della tavola di rendicontazione, è opportuno esplicitare alcuni concetti relativi ai costi sostenuti dall'Amministrazione per la produzione delle SDI e specificare quali di questi sono stati considerati.

In linea generale, è possibile raggruppare i costi sostenuti dall'Amministrazione in due grandi macrocategorie: costi diretti e costi indiretti.

I costi diretti hanno come obiettivo principale rilevare le informazioni sul fenomeno in oggetto presso i rispondenti. Si possono distinguere in:

- o costi di rilevazione per la raccolta delle informazioni presso i rispondenti, cioè contributi erogati ai comuni campione selezionati per la realizzazione di indagini con rete di rilevazione comunale;
- o contributi erogati alle società *in service* per la realizzazione delle indagini con tecnica C.A.T.I. (*Computer-Assisted Telephone Interviewing*) o C.A.P.I. (*Computer-Assisted Personal Interviewing*);
- o altri costi, che possono essere assunti quali strumentali rispetto ai primi³⁰.

²⁹ Le informazioni sui costi ivi riportate sono tratte dai sistemi di consuntivazione interni all'Istituto e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori e sono stati elaborati esclusivamente per questa finalità

³⁰ Rientrano nella voce altri costi: i costi per la stampa dei modelli di rilevazione, delle lettere informative per i rispondenti, il servizio di recapito e di consegna del materiale di supporto alla rilevazione, i servizi di contact center integrato, il servizio di registrazione dei dati.

Il costo diretto complessivo è dato dalla somma dei costi di rilevazione per la raccolta delle informazioni presso i rispondenti e degli altri costi.

I costi indiretti sono invece attribuibili principalmente alle spese per la gestione del personale che viene impiegato nelle indagini.

Tenendo conto della scelta metodologica operata dall'Istat relativamente alle spese da includere nel Bilancio di genere, si è scelto di non considerare i costi indiretti e concentrarsi sulla quantificazione delle sole voci di costo che rientrano nella macrocategoria dei costi diretti. Dunque, il lavoro di rendicontazione si concentra sui costi di rilevazione per la raccolta delle informazioni presso i rispondenti, che rappresentano il costo significativamente maggiore sostenuto dall'amministrazione Istat per le SDI, e sugli altri costi.

Delle 38 SDI realizzate dall'Istat, che rilevano la variabile sesso, ne sono state selezionate 21 poiché sono quelle la cui rilevazione è avvenuta nel 2023 ed hanno effettivamente generato costi diretti. Le 21 indagini selezionate hanno generato un costo complessivo per l'Amministrazione pari circa a 29 milioni euro, di cui i costi di rilevazione per la raccolta delle informazioni presso i rispondenti rappresentano l'87,8% (circa 25,5 milioni euro). Tali costi si registrano però solo su 7 delle 21 indagini.

Particolarmente significativi sono i costi della SDI "Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente areale" pari a circa 11 milioni di euro (39% del totale) e della SDI "Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl)" per circa 9 milioni di euro (32% del totale). Le indagini multiscopo sulle famiglie (aspetti della vita quotidiana, uso del tempo e sicurezza dei cittadini) hanno generato un costo diretto complessivo pari a circa 3,5 milioni di euro (12% del totale dei costi diretti sostenuti nel 2023), riportato nella tavola seguente.

TAVOLA 25: COSTO COMPLESSIVO, COSTO DI RILEVAZIONE PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI PRESSO I RISPONDENTI E ALTRI COSTI DELLE STATISTICHE DA INDAGINE (SDI). EURO E PERCENTUALE - ANNO DI ATTUAZIONE 2023

CODICE PSN	DENOMINAZIONE INDAGINE	COSTI DIRETTI PRESSO I RISPONDENTI	ALTRI COSTI	COSTI DIRETTI COMPLESSIVI	%
IST-00050	Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro	-	9.543	9.543	0,0328
IST-00095	Indagine su Decessi e Cause di morte	-	1.322.274	1.322.274	4,5464
IST-00142	Rilevazione degli incidenti stradali con lesione a persone	-	6.815	6.815	0,0234
IST-00204	Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana	589.528	195.562	785.090	2,6994
IST-00243	Presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari	-	10.861	10.861	0,0373
IST-00925	Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl)	9.159.873	130.493	9.290.366	31,9432
IST-01395	Indagine sul reddito e le condizioni di vita (EU-SILC)	1.893.644	16.476	1.910.120	6,5676
IST-01858	Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo	1.360.364	41.923	1.402.287	4,8215
IST-01863	Multiscopo sulle famiglie: sicurezza dei cittadini	1.356.760	-	1.356.760	4,6650
IST-02234	Indagine sull'inserimento degli alunni con disabilità nelle scuole statali e non statali	-	25.866	25.866	0,0889
IST-02493	Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente areale	11.043.257	433.771	11.477.028	39,4617
IST-02494	Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente da lista	-	857.684	857.684	2,9490
IST-02530	Indagine sulla fiducia dei consumatori	122.976	40.279	163.255	0,5613
IST-02575	Censimenti permanenti delle unità economiche - Rilevazione censuaria delle Istituzioni Pubbliche	-	118.140	118.140	0,4062
IST-02607	Indagine su bambini e ragazzi: comportamenti, atteggiamenti e progetti futuri	-	162.531	162.531	0,5588
IST-02698	Rilevazione statistica sulla Ricerca e sviluppo	-	45.726	45.726	0,1572
IST-02726	Indagine sulle discriminazioni	-	26.870	26.870	0,0924
IST-02741	Costruzione di un quadro statistico e informativo sulle condizioni di vita delle popolazioni Rom, Sinti e Caminanti in relazione alla nuova Strategia nazionale d'inclusione 2021-2030	-	143	143	0,0005
IST-02816	Indagine "Formazione degli adulti (AES)"	-	1.266	1.266	0,0044
IST-02817	Rilevazione sugli elementi identificativi, risorse e attività degli uffici di statistica del Sistan (Eup)	-	1.120	1.120	0,0039
IST-02820	Indagine sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza nella popolazione adulta	-	110.253	110.253	0,3791
Totale		25.526.401	3.557.594	29.083.996	100

Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - anno di attuazione 2023

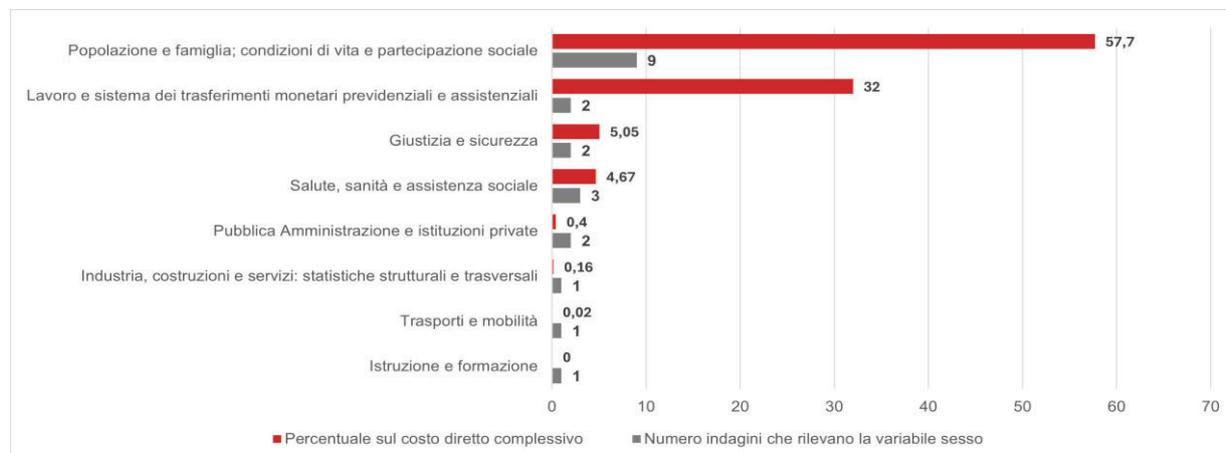
Con riferimento alle sette Statistiche da indagine che rilevano fenomeni legati alle donne nell'anno 2023 (riportate nella Tavola 24), i dati di costo al momento disponibili non permettono di operare una loro analisi significativa. L'unica eccezione è rappresentata dall'“Indagine sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza nella popolazione adulta” che ha prodotto un costo complessivo di rilevazione pari a circa 110 mila euro. Raggruppando i dati sui costi delle 21 indagini per le Aree tematiche del PSN, l'incidenza maggiore si riscontra nell'Area “Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale”, che con 9 indagini incide per circa il 57% sul totale dei costi diretti sostenuti dall'Amministrazione e nell'Area “Lavoro e sistema dei trasferimenti monetari previdenziali e assistenziali” che con 2 indagini incide per circa il 32% sul totale. Per entrambe le Aree tematiche il maggior peso è determinato dalla SDI “Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente areale” e dalla SDI “Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl)”. Le Aree tematiche “Giustizia e sicurezza” e “Salute e Sanità e assistenza sociale” hanno un'incidenza sui costi pari rispettivamente al 5,04% e al 4,67% (Tavola 26, figura 6).

TAVOLA 26: COSTO COMPLESSIVO, COSTO DI RILEVAZIONE PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI PRESSO I RISPONDENTI E ALTRI COSTI DELLE STATISTICHE DA INDAGINE (SDI) RAGGRUPPATE PER AREE TEMATICHE. EURO E PERCENTUALE - ANNO DI ATTUAZIONE 2023

AREE TEMATICHE PSN	N. SDI PER AREA TEMATICA DI APPARTENENZA	COSTI DIRETTI PRESSO I RISPONDENTI	ALTRI COSTI	COSTI DIRETTI COMPLESSIVI	%
Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale	9	15.009.769	1.775.239	16.785.008	57,70
Lavoro e sistema dei trasferimenti monetari previdenziali e assistenziali	2	9.159.873	140.036	9.299.909	32,00
Giustizia e sicurezza	2	1.356.760	110.253	1.467.013	5,05
Salute, sanità e assistenza sociale	3	-	1.359.001	1.359.001	4,67
Pubblica amministrazione e istituzioni private	2	-	119.260	119.260	0,40
Industria costruzioni e servizi: statistiche strutturali e trasversali	1	-	45.726	45.726	0,16
Trasporti e mobilità	1	-	6.815	6.815	0,02
Istruzione e formazione	1	-	1.266	1.266	0,00
Totale	21	25.526.401	3.557.594	29.083.996	100

Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - anno di attuazione 2023

FIGURA 6: PERCENTUALE DEI COSTI DIRETTI COMPLESSIVI SUL TOTALE DELLE 21 STATISTICHE DA INDAGINE (SDI) E NUMERO DI INDAGINI, PER AREA TEMATICA. EURO E PERCENTUALE - ANNO DI ATTUAZIONE 2023



Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - anno di attuazione 2023

Le attività e i progetti di comunicazione

L'attività di comunicazione è strettamente legata agli obiettivi che definiscono la *mission* e la *vision* dell'Istituto. Operando nell'ambito di un quadro strategico condiviso, essa svolge un ruolo cruciale nel rafforzamento dell'immagine e della reputazione dell'Ente, sostenendo le politiche di *governance* e favorendo il dialogo con interlocutori e *stakeholder*. La comunicazione assume quindi un'importanza centrale nella valorizzazione e diffusione delle iniziative e dei programmi dell'Istituto, quali le iniziative rivolte a contrastare la disuguaglianza di genere, attraverso la vasta gamma di canali a sua disposizione.

Nel 2023, la strategia di comunicazione dell'Istat si è diversificata per rispondere alle esigenze del pubblico e integrare vari canali di comunicazione. Sono stati sviluppati prodotti accessibili e iniziative mirate a coinvolgere attivamente il pubblico attraverso il web, i social media e gli eventi, organizzati sia in presenza sia in modalità ibrida. Al tempo stesso, è stato dato un forte impulso al potenziamento dei servizi digitali, migliorando l'esperienza degli utenti nell'accesso alle informazioni statistiche: un approccio innovativo che ha consentito di raggiungere un pubblico sempre più ampio e diversificato, rispondendo efficacemente alle esigenze di comunicazione e divulgazione dell'Istituto. La comunicazione digitale è stato uno degli ambiti di maggiore innovazione, in termini di creatività e progettualità, all'interno delle campagne istituzionali. Le azioni e i prodotti veicolati attraverso i canali dell'Istat si sono fortemente orientati a un linguaggio sempre più vicino ai rispondenti.

Con riguardo alle tematiche connesse al genere, di particolare rilievo è stata l'adesione dell'Istat al *Memorandum* d'Intesa MoU "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla". L'iniziativa, promossa dalla Rai su impulso della Commissione europea, è stata introdotta in Italia per promuovere lo spazio e il ruolo delle donne nel dibattito pubblico e garantire la presenza di più donne nelle occasioni pubbliche di comunicazione. L'adesione dell'Istituto al *Memorandum* rappresenta un passo significativo verso il riconoscimento e la

promozione della parità di genere, specialmente nelle occasioni di comunicazione pubblica. L'obiettivo perseguito è quello di valorizzare le competenze, le esperienze e i talenti femminili, per una piena attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo, garantendo una rappresentanza adeguata delle donne in convegni, eventi istituzionali e ogni occasione di dibattito e confronto collettivo.

Attraverso la firma del Protocollo di intesa, l'Istituto si è impegnato a monitorare e promuovere la presenza femminile nei dibattiti e negli eventi, perseguendo una piena parità di genere soprattutto nelle occasioni di comunicazione pubblica.

Le iniziative di comunicazione istituzionale e divulgativa

L'attività di comunicazione *corporate* è stata orientata a fornire un quadro aggiornato dei dati e informazioni sul tema della violenza contro le donne. L'argomento è stato trattato sia in occasione di alcuni convegni e seminari sia in coincidenza di eventi e occasioni celebrative (ad esempio, la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne). Sono stati predisposti prodotti di comunicazione (video, infografiche, social card), note per la stampa, comunicati, con i quali si è dato ampio spazio ai dati rilasciati dall'Istituto. Fra questi, si segnalano i comunicati stampa: *"Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza - primi risultati"*³¹; *"Le vittime di omicidio - Anno 2022. Le vittime di omicidio sono più numerose tra gli uomini giovani e le donne adulte o anziane"*³²; *"Gli accessi al pronto soccorso e i ricoveri ospedalieri delle donne vittime di violenza"*³³. Il sito istituzionale dell'Istat, con più di 8,5 milioni di visite e circa 20 milioni di pagine visitate, ha rappresentato il fulcro delle attività di comunicazione, attraverso il quale veicolare le diverse iniziative.

Nell'ambito delle attività di comunicazione istituzionale, anche l'uso di infografiche ha consentito una focalizzazione sul tema delle diversità di genere. In tale ambito, è stata sviluppata una strategia mirata a fornire approfondimenti e analisi in forma sia diretta (come con infografiche dedicate in modo specifico al tema del genere) sia indiretta (attraverso infografiche dalle quali è possibile desumere dati o informazioni connesse al genere).

Tra le forme di comunicazione infografica diretta, ne sono state progettate e realizzate 9 disaggregate per genere e 24 dedicate all'approfondimento di tematiche ad impatto di genere. Tra le modalità indirette, è stato replicato il Talent *"Beautiful Numbers - Crea la tua infografica"*, connesso a una *call to action* all'infograficizzazione del patrimonio informativo dell'Istat. Grazie anche agli incontri di consulenza personalizzati sui lavori presentati al contest, offerti a tutti i partecipanti, 52 studentesse di scuole superiori provenienti da tutta Italia sono state incoraggiate a valorizzare e consolidare la loro creatività, sensibilità e competenza statistica-artistica in un riutilizzo proattivo dei dati (selezione, rielaborazione e rappresentazione del dato statistico) anche in chiave di disaggregazione per genere e lettura dei dati in ottica di genere.

³¹ <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stereotipi-di-genere-e-immagine-sociale-della-violenza-primi-risultati/>

³² <https://www.istat.it/comunicato-stampa/le-vittime-di-omicidio-anno-2022/>

³³ <https://www.istat.it/it/files/2023/05/Accessi-pronto-soccorso-donne-5mag2023.pdf>

Con l'obiettivo di promuovere la cultura statistica, in particolare presso le giovani generazioni, le azioni introdotte dall'Istituto sono state rivolte ad avvicinare gli utenti alla statistica ufficiale, rafforzare la *statistical literacy* e diffondere il patrimonio informativo dell'Istat. Tali finalità sono state raggiunte attraverso la realizzazione di progetti a livello nazionale e territoriale. Più in particolare, tramite l'area del sito "Dati alla mano"³⁴, sono stati offerti contenuti informativi rivolti agli utenti non esperti come notizie, video, podcast divulgativi e infografiche. La produzione di podcast è stata pensata soprattutto per la platea dei giovani.

Dopo una fase di sperimentazione, è stata avviata la produzione della rubrica di *podcasting* "Dati alla mano", pubblicata sul canale Spreaker e articolata in otto episodi. Nell'ambito della produzione dei podcast, a maggio 2023 è stata pubblicata sul sito web istituzionale la puntata "Stereotipi di genere"³⁵, finalizzata a delineare i percorsi della componente femminile nel campo dell'istruzione e nel mondo del lavoro. In particolare, la puntata ha ricostruito le differenze tra uomini e donne nei livelli di istruzione, dal conseguimento del diploma di istruzione secondaria fino al titolo terziario, per poi approfondire i tassi di occupazione e le disuguaglianze di genere nella retribuzione oraria. I download complessivi della puntata sono stati 1.266.

A marzo 2023, sempre all'interno della sezione divulgativa del sito istituzionale "Dati alla mano", è stata pubblicata la news "Laureati italiani, permane il divario con l'Ue"³⁶. A partire dai principali risultati della Statistica Report "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali - Anno 2021"³⁷, l'articolo ha offerto una panoramica sui laureati italiani, con un focus sulle differenze territoriali e di genere nel livello di istruzione. La news ha analizzato anche l'ampio divario con l'Europa per la quota di giovani adulti laureati, che pure riguarda entrambi i sessi.

Gli eventi

L'attività convegnistica rappresenta un mezzo fondamentale per comunicare al Paese i traguardi raggiunti dall'Istituto; grazie all'organizzazione di eventi è possibile favorire la nascita di nuove relazioni e partnership e consolidare quelle già esistenti, nonché esplorare nuove possibilità di interazione con utenti e *stakeholder*. Ogni anno l'Istituto organizza un ricco programma di iniziative e incontri di carattere scientifico e istituzionale, sia a livello nazionale che internazionale, utilizzando modalità in presenza e online, per soddisfare le esigenze informative del pubblico e valorizzare l'attività di ricerca e produzione svolta dall'Istituto.

Tutti gli eventi promossi dall'Istat rientrano in una strategia complessiva definita dall'Istituto e sono integrati in un Piano di comunicazione *corporate* che attribuisce all'attività convegnistica grande valore in termini di divulgazione scientifica e condivisione. La scelta dei temi trattati durante le iniziative viene effettuata in linea con i principali documenti

³⁴ <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/dati-alla-mano/>

³⁵ <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/03/stereotipi.pdf>

³⁶ <https://www.istat.it/news-dati-alla-mano/laureati-italiani-permane-il-divario-con-lue/>

³⁷ <https://www.istat.it/it/files/2022/10/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2021.pdf>

programmatici e strategici dell'Istituto, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'ambito della ricerca scientifica.

Nel 2023 l'attività convegnistica, a livello centrale e territoriale, ha visto l'organizzazione di eventi scientifici e istituzionali, in presenza e da remoto, tradotti anche nella lingua italiana dei segni (LIS), per garantire una loro maggiore accessibilità. Tra i temi trattati si segnalano l'innovazione tecnologica, la violenza contro le donne, la misurazione della povertà e la tutela dell'ambiente.

Con particolare riferimento al tema della violenza di genere, sono stati organizzati eventi a livello centrale e nazionale, con lo scopo ultimo di illustrare e analizzare i dati sugli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne in Italia. Nello specifico, con il convegno *“La prevenzione della violenza contro le donne. Stereotipi, big data e strumenti per la valutazione del rischio”*, organizzato con il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, l'Istat ha presentato – in anteprima – i risultati dell'indagine sugli stereotipi di genere e l'immagine sociale della violenza sulle donne, realizzata nel 2023, insieme ai risultati delle sperimentazioni sull'utilizzo di nuove fonti e di metodi innovativi nella produzione di dati sulla violenza.

Con l'evento territoriale dal titolo *“Genere2023. La misurazione della violenza contro le donne e delle disuguaglianze di genere”*, organizzato con l'Università di Genova, invece, il focus è stato posto sui dati Istat a supporto della conoscenza della violenza di genere, sugli stereotipi riferiti ai ruoli di genere e all'immagine sociale della violenza e sulla violenza economica subita oggi dalle donne.

Entrambe le iniziative hanno contribuito a fornire un quadro d'insieme sulla violenza di genere, dimostrando come la statistica ufficiale possa fornire un contributo fondamentale nella misurazione di questo delicato fenomeno.

Le Olimpiadi italiane di statistica

Nel 2023 è continuato l'investimento nella cultura statistica e nello sviluppo delle competenze STEM³⁸, fattore importante per il superamento del divario di genere. Con l'obiettivo di promuovere la cultura statistica presso le nuove generazioni, l'Istituto ha proseguito le iniziative presso le scuole, le biblioteche, le fondazioni e altri luoghi di aggregazione culturale, anche in collaborazione con istituzioni a livello centrale e territoriale.

L'edizione 2023 delle Olimpiadi di statistica³⁹, organizzate in collaborazione con la Società Italiana di Statistica (SIS) e promosse dal Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM), ha visto partecipare quasi 5 mila studenti italiani, la cui percentuale femminile supera di poco il 40%, registrando una crescita delle partecipazioni femminili pari al 15% rispetto all'anno precedente.

³⁸ Dall'inglese STEM, acronimo di Science, Technology, Engineering and Mathematics (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica).

³⁹ L'iniziativa è rivolta agli studenti che frequentano le classi I, II, III e IV degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado.

TAVOLA 27: NUMERO DI STUDENTI PARTECIPANTI ALLE OLIMPIADI DI STATISTICA DAL 2019 AL 2023 PER CLASSE E GENERE

ANNO	1 - PRIMA			2 - SECONDA			3 - TERZA			4 - QUARTA			TOTALE
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	
2019			767			985			439			571	2.762
2020	327	482	809	432	702	1.134	271	456	727	525	699	1.224	3.894
2021	282	428	710	348	385	733	281	374	655	288	441	729	2.827
2022	541	767	1.308	641	795	1.436	262	404	666	293	469	762	4.172
2023	627	920	1.547	634	942	1.576	419	525	944	326	576	902	4.969

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

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