

# BILANCIO DI GENERE 2024

Adottato dal Consiglio dell'Istituto con Deliberazione n. 14/2026 del 26 giugno 2026

A cura di

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



---

## **SOMMARIO**

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduzione .....</b>                              | <b>5</b>  |
| <b>1. Il contesto esterno .....</b>                    | <b>7</b>  |
| <b>2. Il contesto interno .....</b>                    | <b>11</b> |
| <b>3. Gli stakeholder del Bilancio di genere .....</b> | <b>15</b> |
| <b>4. I costi .....</b>                                | <b>17</b> |



## INTRODUZIONE

Il bilancio di genere 2024 dell'Istat si inserisce in un percorso consolidato di integrazione della prospettiva di genere nei processi di pianificazione, programmazione e rendicontazione dell'Istituto.

In continuità con quanto avvenuto in passato, il documento si configura come uno strumento di analisi e trasparenza volto a evidenziare l'impatto delle politiche e delle risorse dell'Istituto su donne e uomini, per promuovere politiche di pari opportunità e favorire il miglioramento della qualità dell'azione amministrativa. In tale contesto, il bilancio di genere rappresenta non solo un prezioso documento di rendicontazione, ma anche un contributo informativo rilevante per orientare le scelte strategiche e organizzative dell'Istituto in materia di parità di genere. Per l'Istat, il bilancio di genere assume una notevole valenza, in quanto si colloca all'interno di un sistema di pianificazione fortemente orientato alla creazione di Valore Pubblico all'interno del quale l'uguaglianza di genere riveste un ruolo di rilievo. In coerenza con il Quadro strategico dell'Istat, che individua nella parità di genere un obiettivo trasversale, il documento contribuisce a rendere esplicito il legame tra le strategie, le attività e gli impatti generati, sia nei confronti del personale sia nei confronti delle collettività di riferimento e si inserisce nel più vasto panorama degli strumenti di pianificazione e programmazione (PIAO, Piano di uguaglianza di genere) nei quali la parità di genere assume un carattere trasversale.

In coerenza con il modello del bilancio di genere dello Stato, quello proposto in questa sede riclassifica ex post i costi secondo il loro impatto sulle disuguaglianze di genere, focalizzandosi sulle specificità organizzative e contabili dell'Istat. La rigorosa metodologia adottata, consente di distinguere tra costi: neutri, sensibili, diretti alla riduzione delle disuguaglianze e da approfondire, perseguendo l'obiettivo di offrire una lettura sistematica e trasparente dell'utilizzo delle risorse in ottica di genere. Grazie alla raccolta e all'analisi di dati disaggregati per genere, alla mappatura degli *stakeholder*, alla 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. In particolare, il documento valorizza il ruolo della statistica ufficiale quale leva strategica per la conoscenza, evidenziando come la produzione di dati disaggregati e indicatori sensibili al genere contribuisca direttamente al processo di definizione e valutazione delle politiche pubbliche.

La presente edizione consolida il perimetro analitico e metodologico di osservazione e pone le basi per un approccio evolutivo, orientato al miglioramento continuo degli strumenti di analisi e al progressivo ampliamento delle basi informative.

Il documento si articola in quattro capitoli principali, che illustrano i risultati fondamentali delle analisi condotte. Il primo capitolo è dedicato al contesto esterno e offre un focus sulle principali esperienze di bilancio di genere a livello internazionale ed europeo, mettendo in luce le specificità del caso italiano.

Il secondo capitolo analizza il contesto interno dell'Istituto, con particolare attenzione alle strategie, agli strumenti di pianificazione e alle caratteristiche del personale, fornendo il quadro organizzativo all'interno del quale si colloca il bilancio di genere.

Il terzo capitolo approfondisce il ruolo degli stakeholder, evidenziando come la creazione di Valore Pubblico sia strettamente connessa alla qualità delle relazioni che l'Istituto intrattiene con i diversi portatori di interesse, interni ed esterni. In questa prospettiva, la mappatura degli stakeholder costituisce un elemento chiave per comprendere il diverso impatto delle politiche e delle risorse in ottica di genere.

L'ultimo capitolo rappresenta il nucleo centrale del documento ed è dedicato all'analisi dei costi. In esso vengono illustrati i criteri metodologici adottati per la riclassificazione delle voci di bilancio e vengono presentati i risultati dell'analisi. Particolare attenzione è rivolta ad alcune specifiche categorie di spesa: la formazione del personale, le missioni, i contributi socio-assistenziali e le indagini statistiche. Sono proprio quest'ultime che consentono di evidenziare in modo puntuale l'impatto delle risorse dell'Istituto in una prospettiva di genere.

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"<sup>1</sup> sotto il coordinamento della Direzione centrale per la Pianificazione strategica e la trasformazione digitale (DCPT).

---

<sup>1</sup> L'area tematica è stata costituita per gli anni 2022/2023/2024/2025 mediante le delibere: DOP/129/2022, DOP/198/2023, DOP/330/2024, DOP/160/2025 (Documentazione interna).

# 1. IL CONTESTO ESTERNO

Nel contesto internazionale, il bilancio di genere (*gender budgeting*) è riconosciuto come uno strumento volto a integrare la dimensione di genere nei processi decisionali pubblici, in particolare nelle fasi di programmazione e di rendicontazione delle politiche e delle risorse finanziarie. Tuttavia, la sua adozione come documento strutturato di previsione o di consuntivazione presenta modalità e livelli di diffusione differenziati tra i diversi ordinamenti, riflettendo approcci istituzionali e assetti normativi eterogenei. Nel panorama esterno all'Unione Europea (UE), il *gender budgeting* è adottato prevalentemente come strumento di *gender mainstreaming*<sup>2</sup> ex ante: nella maggior parte dei casi non si configura come documento autonomo, ma è integrato nel processo di bilancio attraverso analisi di impatto, sezioni dedicate e, in alcune esperienze, *gender budget statements* allegati alla legge di bilancio. L'uso come documento autonomo di rendicontazione ex post è raro: più spesso la verifica a consuntivo è integrata in relazioni di performance o in report di *accountability*. In tale contesto spicca l'Australia, paese pioniere sul tema sin dagli anni Ottanta: la *Women's Budget Statement* accompagna il bilancio federale illustrando gli impatti di genere delle nuove misure ex ante, mentre la rendicontazione ex post è ricondotta ai sistemi di performance e ai report di risultato. Canada, Giappone e Messico incorporano stabilmente il *gender budgeting* strumenti preventivi (linee guida, *gender impact assessment*, *tagging* della spesa) e con verifiche a posteriori integrate nei meccanismi di monitoraggio e valutazione.

Nel 2024 l'UE ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno in materia di parità di genere attraverso l'adozione di nuove disposizioni normative che incidono sul funzionamento delle politiche pubbliche e degli organismi istituzionali competenti: le Direttive UE 2024/1499<sup>3</sup> e 2024/1500<sup>4</sup> definiscono i requisiti minimi comuni per il funzionamento degli organismi per la parità, rafforzandone l'indipendenza, le risorse finanziarie e le capacità di monitoraggio e valutazione delle politiche antidiscriminatorie; ampliano e consolidano il mandato degli organismi per la parità, sottolineando l'importanza di un approccio strutturale e sistemico alla promozione dell'uguaglianza di genere in tutti i settori dell'azione pubblica. Tali interventi si collocano nel solco della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, che promuove l'integrazione della dimensione di genere anche nei quadri finanziari pluriennali e nei programmi di spesa dell'Unione. In questo contesto, pur non essendo imposto come obbligo giuridico, il bilancio di genere è riconosciuto come uno strumento

<sup>2</sup> Il *gender mainstreaming* è definito come la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi decisionali, al fine di integrare la prospettiva della parità di genere in tutte le politiche e a tutti i livelli, da parte degli attori normalmente coinvolti nell'elaborazione delle politiche". (Consiglio d'Europa, 1998)

<sup>3</sup> DIRETTIVA (UE) 2024/1499 DEL CONSIGLIO del 7 maggio 2024 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202401499](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401499).

<sup>4</sup> DIRETTIVA (UE) 2024/1500 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 14 maggio 2024 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202401500](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401500).

idoneo a migliorare la qualità delle decisioni di bilancio e la trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche. A livello comparato, in Europa la modalità più diffusa è l'integrazione ex ante, attraverso valutazioni preventive dell'impatto di genere delle politiche e obiettivi di uguaglianza inseriti nei documenti di programmazione finanziaria o sistemi di performance *budgeting* e *spending review* sensibili al genere. Questo approccio è promosso in modo esplicito dalle istituzioni europee e dagli organismi internazionali come l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e il Consiglio d'Europa, che individuano nel *gender mainstreaming* ex ante lo strumento principale per orientare le scelte allocative e migliorare l'efficacia delle politiche pubbliche. Meno frequente, e metodologicamente più impegnativa, è l'adozione del bilancio di genere come strumento di rendicontazione a fine esercizio, ossia come documento che, a consuntivo, riclassifica le entrate e le spese pubbliche valutandone il diverso impatto su donne e uomini.

L'esperienza italiana rappresenta un caso consolidato in termini temporali. Con l'introduzione dell'articolo 38-septies della legge n. 196/2009, l'Italia ha istituzionalizzato il bilancio di genere dello Stato come documento di rendicontazione ex post, collegato al Rendiconto generale dello Stato e disciplinato da una metodologia nazionale definita. A partire dal 2023–2024, tale modello è stato ulteriormente rafforzato dall'introduzione di una classificazione preventiva della spesa statale secondo l'impatto di genere, trasmessa al Parlamento come allegato conoscitivo alla legge di bilancio, realizzando di fatto una copertura dell'intero ciclo di bilancio. Accanto all'Italia, altri Paesi presentano esperienze consolidate, seppure con caratteristiche diverse. In Austria, il *gender mainstreaming* è costituzionalizzato ed è integrato nel sistema di performance *budgeting* dello Stato, con obiettivi di genere definiti ex ante e verificati ex post nei rapporti annuali di risultato, senza però un bilancio di genere autonomo a consuntivo; il Belgio, adotta un approccio di *gender mainstreaming* centralizzato, con piani federali e strumenti di analisi prevalentemente ex ante, senza una rendicontazione finanziaria ex post strutturata; nei paesi nord europei, in particolare in Svezia e Finlandia, l'integrazione della prospettiva di genere è orientata soprattutto alla programmazione e alla valutazione delle politiche, più che alla redazione di documenti di consuntivo di tipo contabile.

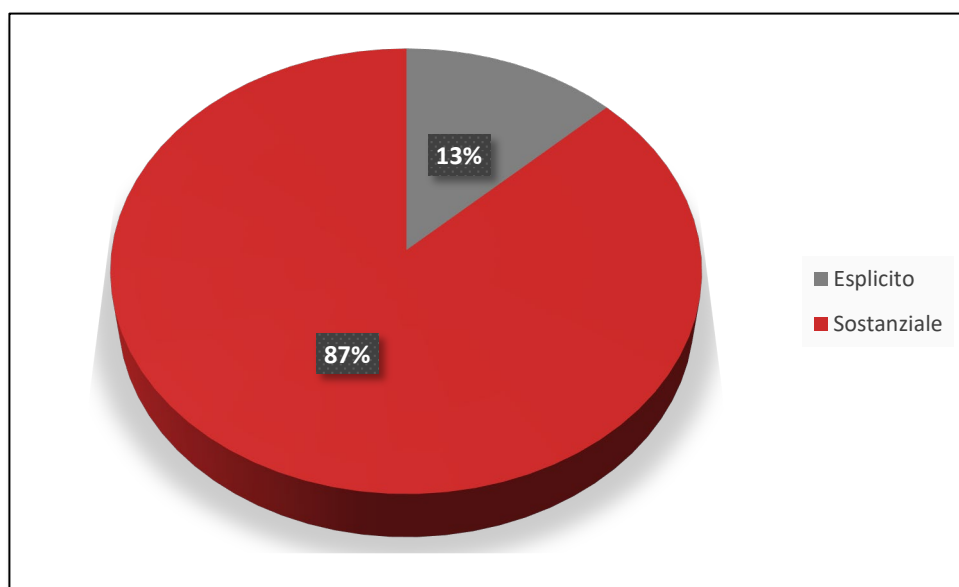
In questo contesto, anche gli Istituti Nazionali di Statistica (INS) che fanno parte dell'*European Statistical System* (ESS)<sup>5</sup> prediligono le pratiche di rendicontazione finanziaria ex post, riflettendo l'orientamento generale degli Stati membri. Nel panorama internazionale degli INS, la dimensione di genere è tradizionalmente affrontata attraverso la produzione di statistiche disaggregate e l'analisi dei divari di genere nei diversi ambiti socio-economici. Tuttavia, l'adozione del bilancio di genere come strumento di rendicontazione finanziaria a consuntivo non risulta una pratica diffusa. La maggior parte degli Istituti, seppur integrino la prospettiva di genere nelle proprie attività statistiche e promuovano politiche interne di pari opportunità, non redigono un bilancio di genere basato sulla riclassificazione dei costi e delle spese secondo il loro impatto di genere. L'esperienza Istat si configura come peculiare e rappresenta attualmente l'unico caso in cui il bilancio di

---

<sup>5</sup> L'European Statistical System (ESS) è il partenariato che coordina la produzione e la diffusione delle statistiche ufficiali europee. È composto da Eurostat, l'ufficio statistico dell'Unione europea, e dagli Istituti nazionali di statistica e dalle altre autorità statistiche competenti degli Stati membri.

genere assume la forma di un documento finanziario autonomo a consuntivo. Tuttavia, il 97% degli Istituti Nazionali di Statistica predispone Piani di Uguaglianza di Genere o strumenti per promuovere le pari opportunità. Sul totale dei piani adottati, il 13% è previsto da obblighi espliciti di legge, che nominano e disciplinano il piano in termini di contenuti, periodicità e pubblicità; il restante l'87% deriva da obblighi sostanziali, secondo cui il piano è lo strumento attuativo ordinario, anche se non sempre formalmente tipizzato in modo uniforme dalla legge.

**FIGURA 1: DISTRIBUZIONE DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI NEI CASI DI ISTITUTI NAZIONALI DI STATISTICA CHE HANNO ADOTTATO STRUMENTI PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ**



Fonte: Istat, elaborazioni interne

Nel panorama italiano, come già analizzato per il 2023, il 45% degli Enti Pubblici di Ricerca redige il bilancio di genere: di essi il 35% realizza il documento 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. Un solo ente ha una storia consolidata sulla rendicontazione di genere con dieci edizioni del bilancio (dal 2014 al 2024), mentre gli altri hanno registrato la prima edizione tra gli anni 2021 e 2023.

## Il Bilancio di genere dello Stato

Come già accaduto nel corso delle prime edizioni relative agli anni 2022 e 2023, anche per il 2024 l'Istat ha assunto come modello il bilancio di genere dello Stato. Appare opportuno ricordare dello stesso 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 agevolazioni<sup>6</sup>. 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:

- 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.

Il bilancio di genere dello Stato propone una rappresentazione delle spese a consuntivo 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.

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.

---

<sup>6</sup> Sezione curata dal Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

## 2. IL CONTESTO INTERNO

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

Lo Statuto dell'Istat, all'articolo 14, comma 5, afferma l'impegno dell'Istituto a garantire la parità e le pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza, diretta e indiretta, e a promuovere il benessere organizzativo del personale. In tale cornice, l'integrazione della dimensione di genere nelle strategie dell'Istituto contribuisce a rafforzare una cultura organizzativa fondata sull'equità, sul rispetto delle differenze e sulla valorizzazione delle persone.

La parità di genere rappresenta, dunque, un elemento strutturale del Quadro Strategico dell'Istat, che individua tra i propri obiettivi il contrasto alle disuguaglianze e lo sviluppo di strumenti di analisi e rendicontazione dedicati. In questo contesto si colloca il bilancio di genere, adottato dall'Istituto per la prima volta nel 2022, quale strumento volto a evidenziare l'impatto delle politiche e delle attività dell'Istituto in un'ottica di genere, in coerenza con gli indirizzi nazionali e internazionali in materia di uguaglianza.

Già nel ciclo di pianificazione 2024–2026<sup>7</sup>, il tema di genere è stato esplicitamente richiamato nella linea di indirizzo strategico L8 “Rafforzare le azioni orientate al benessere organizzativo, alla politica di responsabilità sociale dell'Istituto, alle pari opportunità e alla sostenibilità ambientale”. A livello operativo, tali azioni confluiscono nel Programma strategico PG8 “Competenze e politiche di responsabilità sociale”, che include l'obiettivo di innovazione INN\_046, finalizzato alla realizzazione del bilancio di genere, del bilancio ambientale e di iniziative a supporto della sostenibilità.

Accanto al bilancio di genere, un ruolo centrale nel sistema di pianificazione dell'Istituto è svolto dal Piano di uguaglianza di genere e dalle Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG). Con l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), tali contenuti sono stati stabilmente integrati nella programmazione dell'Istat. In particolare, il decreto ministeriale n. 132 del 24 giugno 2022, in attuazione del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, ha previsto che gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere siano inclusi nella sottosezione “Performance” del PIAO, superando la precedente configurazione del Piano triennale delle Azioni Positive come documento autonomo. Questa integrazione rafforza il collegamento tra le politiche di genere e gli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione, consentendone il monitoraggio attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e la rendicontazione nei documenti di performance, in adempimento agli obblighi di trasparenza. Le Linee guida e i Manuali operativi sul PIAO<sup>8</sup>, hanno ulteriormente consolidato tale approccio, promuovendo una piena integrazione delle politiche di pari

<sup>7</sup> Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026: <https://www.istat.it/storage/trasparenza/06-performance/piao-2024-2026/PIAO%202024-2026.pdf>

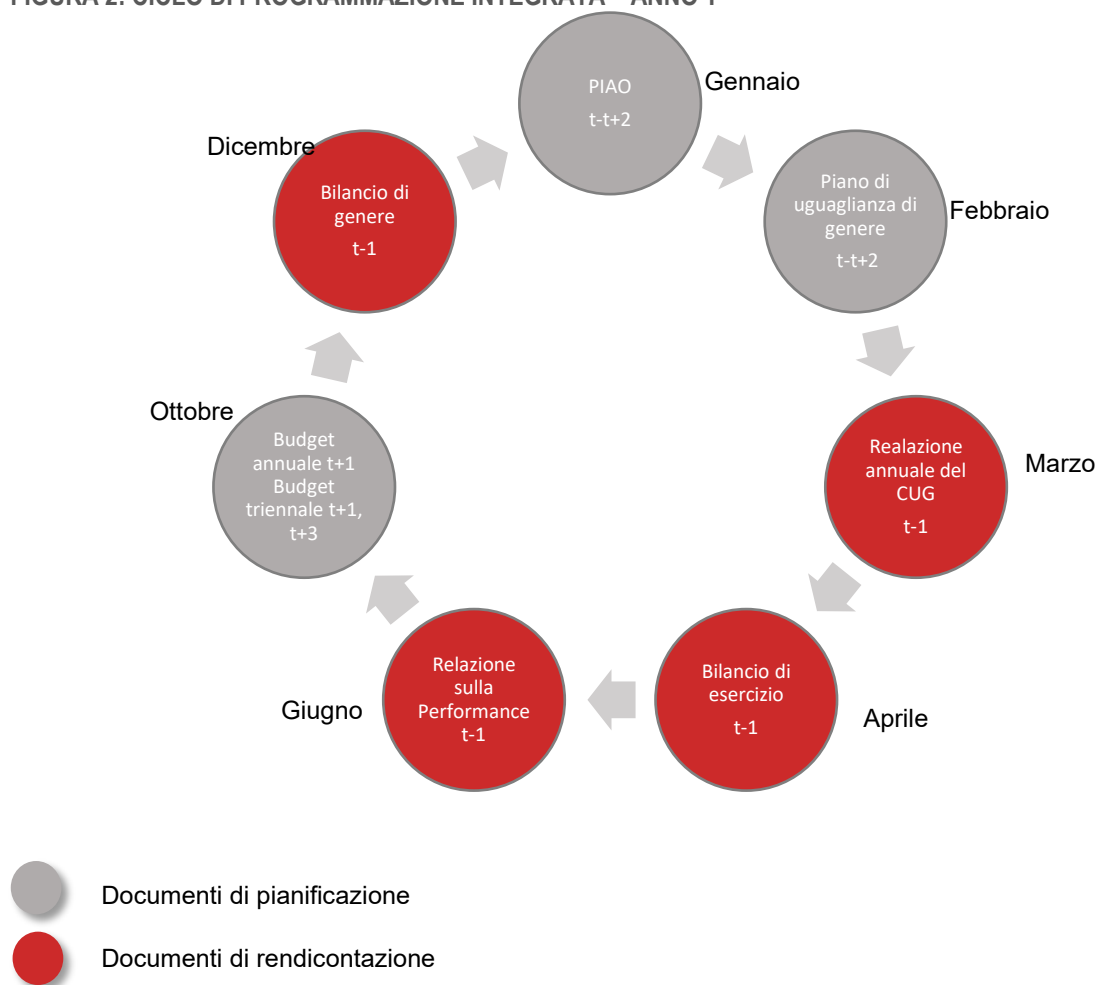
<sup>8</sup> <https://www.funzionepubblica.gov.it/media/dmubevfl/piao-linee-guida-2025.pdf>

opportunità nel ciclo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione delle amministrazioni pubbliche.

L'attività programmatica annuale dell'Istat si sviluppa all'interno di un ciclo di pianificazione e programmazione certificato ISO 9001:2015 dal 2021. In questo quadro, il bilancio di genere si configura come uno strumento trasversale, strettamente interconnesso con i documenti di programmazione strategica, di performance e di bilancio economico-finanziario. La sua predisposizione con cadenza annuale contribuisce a rafforzare la coerenza tra pianificazione, attuazione e rendicontazione delle politiche dell'Istituto. In ottemperanza alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (2018), la Relazione annuale sulla Performance costituisce il principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti e delle politiche adottate, includendo anche il bilancio di genere, al fine di evidenziare il diverso impatto delle attività e delle misure realizzate su donne e uomini.

Infine, la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità prevede specifici obblighi informativi nei confronti del CUG, relativi all'analisi del personale disaggregata per genere, alle retribuzioni medie, alle azioni positive realizzate e programmate e all'impiego delle risorse. Tali informazioni confluiscono nella relazione annuale del CUG, predisposta entro il 30 marzo di ogni anno, e costituiscono una base informativa essenziale anche per la redazione del bilancio di genere. In questo assetto integrato, il bilancio di genere dell'Istat si colloca nel ciclo di programmazione dell'Istituto successivamente alla chiusura del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, contribuendo a rafforzare la trasparenza, la qualità dell'azione amministrativa e l'orientamento strategico delle politiche interne in una prospettiva di uguaglianza e inclusione.

FIGURA 2: CICLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – ANNO T



## Il personale

Ai fini delle analisi presentate nelle pagine successive e riguardanti il personale dell'Istat appare opportuno presentare i dati relativi al personale in servizio presso l'Istituto al 31 dicembre 2024<sup>9</sup>. Il personale in servizio presso l'Istituto è pari a 1.906 unità (Tavola 1); le donne sono il 59,2% e gli uomini il 40,8%. Il personale con incarico dirigenziale nel 2024 è pari a 29 unità, di cui 16 donne e 13 uomini, mostrando una prevalenza femminile di 3 unità. Nel 2024, la rappresentanza femminile nella dirigenza è pari al 55,2%, valore inferiore alla quota complessiva di donne presenti nell'Istituto (59,2%).

Nel dettaglio, tra i Direttori centrali si rilevano 6 donne e 7 uomini, tra i Direttori di Dipartimento la distribuzione è paritaria (1 donna e 1 uomo), mentre l'incarico di Direttore Generale è assegnato a un uomo. Il rapporto tra i generi nei diversi livelli rimane nel complesso stabile. Fa eccezione il primo livello del personale non dirigenziale, nel quale la quota di donne è pari al 61,7%.

TAVOLA 1: CONSISTENZA DEL PERSONALE ISTAT AL 31 DICEMBRE 2024. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E LIVELLO DI INQUADRAMENTO

| INQUADRAMENTO/LIVELLO/INCARICO                          | DONNE |               |               |               |      |      | UOMINI |               |               |               |      |      | TOT  |
|---------------------------------------------------------|-------|---------------|---------------|---------------|------|------|--------|---------------|---------------|---------------|------|------|------|
|                                                         | ≤ 30  | DA 31<br>A 40 | DA 41<br>A 50 | DA 51<br>A 60 | >60  | TOT  | ≤ 30   | DA 31<br>A 40 | DA 41<br>A 50 | DA 51<br>A 60 | >60  | TOT  |      |
|                                                         |       |               |               |               |      |      |        |               |               |               |      |      |      |
| Organi di vertice/Personale dirigenziale                |       |               |               |               |      |      |        |               |               |               |      |      |      |
| DIRETTORE GENERALE                                      |       |               |               |               |      |      |        |               |               | 1             |      | 1    | 1    |
| DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO                              |       |               |               |               | 1    | 1    |        |               |               | 1             |      | 1    | 2    |
| DIRETTORE CENTRALE                                      |       |               |               | 5             | 1    | 6    |        |               |               | 2             | 5    | 7    | 13   |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA RUOLO                |       |               |               | 1             |      | 1    |        |               |               |               | 1    | 1    | 2    |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA (art. 19, c. 5bis)    |       |               |               | 1             |      | 1    |        |               |               |               |      |      | 1    |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA RUOLO                 |       |               |               |               | 1    | 1    |        |               |               | 1             |      | 1    | 2    |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. quater) |       |               | 1             | 2             |      | 3    |        |               |               | 1             |      | 1    | 4    |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. 6)      |       |               |               |               |      |      |        |               |               |               | 1    | 1    | 1    |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA RUOLO                |       |               | 1             | 2             |      | 3    |        |               |               |               |      |      | 3    |
| Totale personale dirigenziale                           |       |               | 2             | 11            | 3    | 16   |        |               |               | 6             | 7    | 13   | 29   |
| % categoria su valore assoluto                          |       |               | 0,1           | 0,58          | 0,16 | 0,84 |        |               |               | 0,31          | 0,37 | 0,68 | 1,52 |
| Personale non dirigenziale                              |       |               |               |               |      |      |        |               |               |               |      |      |      |
| I LIVELLO                                               |       |               |               | 86            | 30   | 116  |        |               | 3             | 45            | 24   | 72   | 188  |
| II LIVELLO                                              |       | 1             | 93            | 221           | 15   | 330  |        | 1             | 44            | 114           | 18   | 177  | 507  |
| III LIVELLO                                             |       | 19            | 76            | 64            | 5    | 164  |        | 15            | 27            | 32            | 4    | 78   | 242  |
| IV LIVELLO                                              |       |               | 28            | 124           | 38   | 190  |        |               | 22            | 84            | 42   | 148  | 338  |
| V LIVELLO                                               |       | 22            | 69            | 48            | 14   | 153  |        | 19            | 34            | 34            | 2    | 89   | 242  |
| VI LIVELLO                                              | 11    | 30            | 43            | 37            | 14   | 135  | 16     | 32            | 66            | 48            | 7    | 169  | 304  |
| VII LIVELLO                                             |       | 4             | 3             | 6             | 8    | 21   |        | 4             | 6             | 11            | 6    | 27   | 48   |

<sup>9</sup> I dati si riferiscono alla relazione CUG 2025 relativa all'anno 2024.

|                                                |           |           |            |            |            |             |           |           |            |            |            |            |             |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| VIII LIVELLO                                   |           | 1         |            | 2          |            | 3           | 1         | 2         | 1          |            | 1          | 5          | 8           |
| <b>Totale personale non dirigenziale</b>       | <b>11</b> | <b>77</b> | <b>312</b> | <b>588</b> | <b>124</b> | <b>1112</b> | <b>17</b> | <b>73</b> | <b>203</b> | <b>368</b> | <b>104</b> | <b>765</b> | <b>1877</b> |
| % categoria sul personale complessivo assoluto | 0,6       | 4,0       | 16,4       | 30,9       | 6,5        | 58,3        | 0,9       | 3,8       | 10,7       | 19,3       | 5,5        | 40,1       | 98,5        |
| <b>Totale</b>                                  | <b>11</b> | <b>77</b> | <b>314</b> | <b>599</b> | <b>127</b> | <b>1128</b> | <b>17</b> | <b>73</b> | <b>203</b> | <b>374</b> | <b>111</b> | <b>778</b> | <b>1906</b> |

Fonte: Istat – Relazione annuale CUG 2025 riferita ai dati 2024

### 3. GLI STAKEHOLDER DEL BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere dell'Istat, alla sua terza edizione, si colloca in una fase di consolidamento del *gender mainstreaming*. La precedente edizione è basata su un'ampia visione degli *stakeholder* e sul concetto di integrazione con gli altri strumenti di pianificazione, ponendo al centro 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 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.

Gli *stakeholder* vengono tradizionalmente classificati, a seconda del loro rapporto con l'ente, in *stakeholder* esterni ed interni<sup>10</sup>.

Gli *stakeholder* esterni dell'Istat si suddividono in:

- istituzionali (perlopiù enti afferenti al settore pubblico), quali gli 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;
- non istituzionali (enti afferenti al settore privato o singoli/gruppi non organizzati), quali 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.

Gli *stakeholder* interni dell'Istat sono rappresentati dagli Organismi/Comitati di controllo interni così come previsti nel regolamento di organizzazione, le rappresentanze sindacali interne, il personale dipendente.

La mappatura assume un ruolo fondamentale nella predisposizione di un bilancio di genere, favorendo lo svolgimento di un processo partecipato, dinamico, orientato al cambiamento anziché di un mero processo di rendicontazione e garantendo, in tal modo, che le politiche concernenti la parità di genere siano tenute in debita considerazione e siano supportate dai relativi destinatari. Alla luce di quanto sopra, la tradizionale classificazione degli *stakeholder* in interni ed esterni mantiene la propria validità, ma si arricchisce di una lettura funzionale al bilancio di genere, che considera il diverso grado di coinvolgimento nelle politiche e nelle attività dell'Istituto, la relazione con le tipologie di costo analizzate e il ruolo nel processo di produzione, utilizzo e diffusione del Valore Pubblico in ottica di genere. Pertanto, gli

---

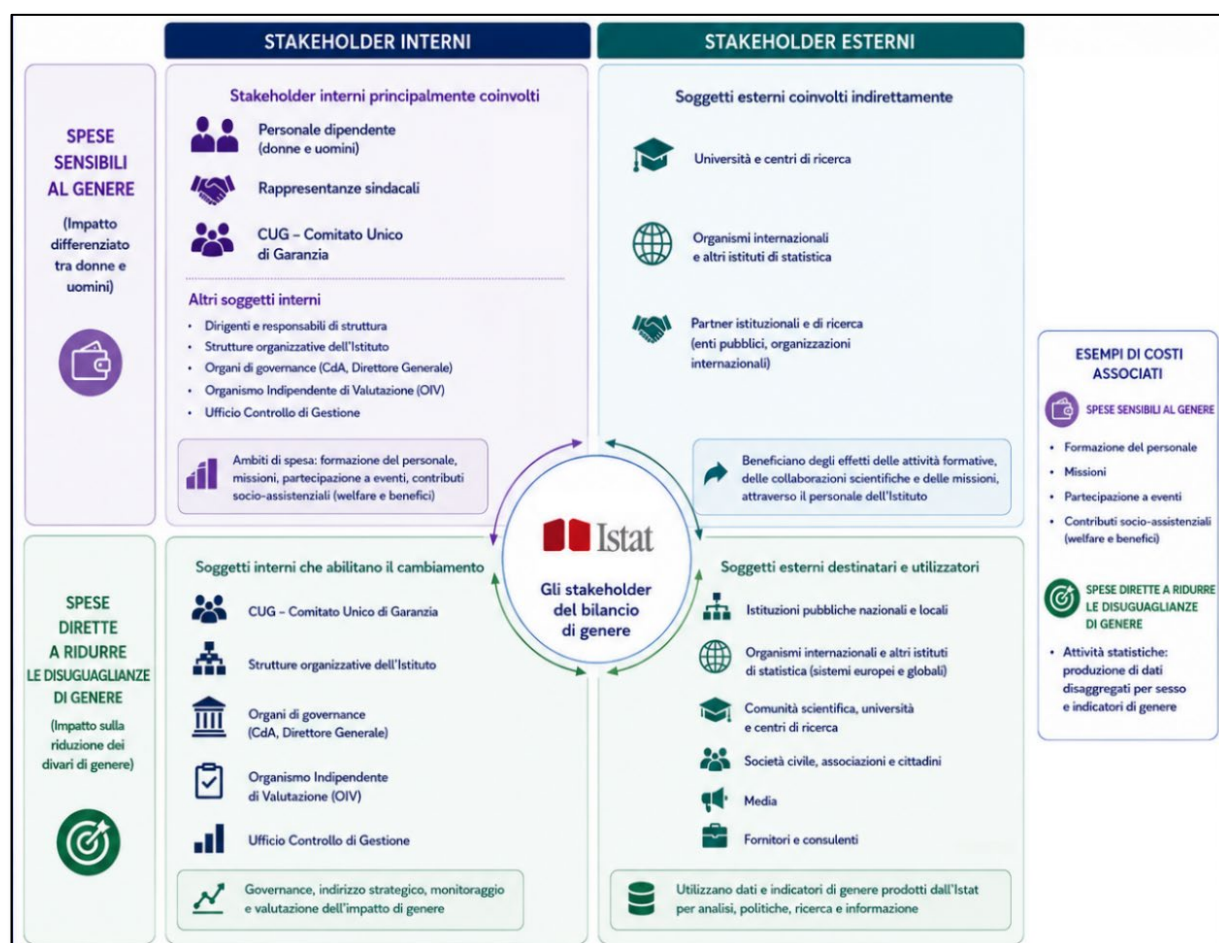
<sup>10</sup> Cfr. pp. 14-15 PIAO Istat 2025-2027

*stakeholder* possono essere letti alla luce delle diverse tipologie di costi analizzate, distinguendo tra soggetti prevalentemente interessati da spese sensibili al genere e soggetti coinvolti nelle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere.

Le spese sensibili al genere individuate dall'Istituto incidono in primo luogo sugli *stakeholder* interni, in quanto possono produrre effetti differenziati tra donne e uomini, influenzando aspetti rilevanti quali lo sviluppo delle competenze e delle opportunità professionali, la partecipazione alla vita scientifica e istituzionale e il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro. In questo ambito, il personale rappresenta il principale destinatario delle politiche e delle risorse analizzate, mentre gli organismi interni svolgono un ruolo di indirizzo, monitoraggio e supporto nell'integrazione della dimensione di genere. Gli *stakeholder* esterni che risultano indirettamente coinvolti sono i soggetti che interagiscono con il personale dell'Istituto, beneficiando degli effetti indiretti delle attività formative, delle collaborazioni scientifiche e delle missioni.

Le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere coinvolgono invece un perimetro più ampio di *stakeholder*, prevalentemente esterni. In questo caso, il contributo dell'Istat si esplica in forma indiretta, come condizione essenziale per la comprensione dei fenomeni e per la definizione di politiche efficaci volte alla riduzione delle disuguaglianze.

FIGURA 3: MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DEL BILANCIO DI GENERE ISTAT



Fonte: elaborazione dati Bilancio di genere Istat 2024

## 4. I COSTI

Il bilancio di genere, in continuità con le edizioni precedenti, è stato progettato e redatto tenendo conto della struttura del bilancio di genere dello Stato. L'adozione di questo strumento garantisce la disponibilità di una base informativa utile alla promozione della parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse.

Il bilancio di genere rappresenta un documento di rendicontazione dei costi sostenuti dall'Ente, riclassificati 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. Fornisce, pertanto, non solo una panoramica dettagliata della situazione dell'Ente, ma anche elementi conoscitivi chiave per superare i potenziali ostacoli alla piena realizzazione della parità di genere.

L'analisi che segue prende avvio dai dati contabili del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024<sup>11</sup>. Come già rappresentato, nel prosieguo verrà utilizzato il termine "costi" in luogo del termine "spese", presente nella normativa di riferimento del bilancio di genere dello Stato, poiché l'Istat adotta il sistema di contabilità economico-patrimoniale.

Il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 dell'Istat è redatto secondo i principi della contabilità economico-patrimoniale<sup>12</sup> e costituisce il momento conclusivo e sintetico del processo di programmazione e controllo, rappresentando la fase di verifica dei risultati conseguiti, necessaria al fine di esprimere una valutazione dell'azione condotta dall'Ente in relazione all'efficacia dell'azione amministrativa, all'economicità della gestione e all'adeguatezza delle risorse impiegate.

Il bilancio di esercizio si compone dei seguenti documenti:

- stato patrimoniale, che espone la consistenza degli elementi patrimoniali attivi e passivi al termine dell'esercizio unitamente alla consistenza e composizione del patrimonio;
- conto economico, che evidenzia costi e proventi di competenza dell'esercizio al fine di illustrare il risultato economico della gestione del periodo considerato;
- rendiconto finanziario, che evidenzia la capacità dell'Istituto di raggiungere l'equilibrio finanziario riportando informazioni sui flussi finanziari dell'esercizio;
- 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.

<sup>11</sup> Adottato dal Consiglio dell'Istituto con deliberazione n. 5/2025 del 14 aprile 2025 e approvato con DPCM dell'11 luglio 2025.

<sup>12</sup> Adottata dall'Istituto 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".

In particolare, il Conto economico comprende costi e ricavi, rettificati secondo il principio della competenza 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 seguente Tavola rappresenta le classi di voci che compongono il Conto economico del bilancio di esercizio 2024 con i relativi importi espressi in unità di euro.

**TAVOLA 2: CLASSI DI VOCI CHE COMPONGONO IL CONTO ECONOMICO DEL BILANCIO DI ESERCIZIO 2024**

| <b>CONTO ECONOMICO</b>                                                       | <b>2024 (€)</b>   |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| A) VALORE DELLA PRODUZIONE                                                   | 268.970.930       |
| B) COSTI DELLA PRODUZIONE                                                    | 247.433.587       |
| <b>Differenza tra valore della produzione e costi della produzione (A-B)</b> | <b>21.537.343</b> |
| C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI                                               | 17.875            |
| <b>Risultato prima delle imposte (A-B+C-D+E)</b>                             | <b>21.555.218</b> |
| IMPOSTE DELL'ESERCIZIO                                                       | - 8.110.545       |
| <b>AVANZO DI ESERCIZIO</b>                                                   | <b>13.444.673</b> |

Fonte: Istat – Bilancio consuntivo 2024

Per la redazione del bilancio di genere, riguardante la gestione dell'anno 2024, è stata presa in esame la sola classe di voci "B) Costi della produzione" del Conto economico, di cui se ne rappresenta di seguito il dettaglio.

**TAVOLA 3: COSTI DELLA PRODUZIONE DEL CONTO ECONOMICO DELL'ISTAT 2024**

| <b>B) COSTI DELLA PRODUZIONE</b>              | <b>2024 (€)</b>    |
|-----------------------------------------------|--------------------|
| 6) per materie prime, sussidiarie, di consumo | 184.216            |
| 7) per servizi                                | 46.425.331         |
| 7bis) per trasferimenti e contributi          | 17.423.479         |
| 8) per godimento di beni di terzi             | 10.078.172         |
| 9) per il personale                           | 132.015.225        |
| 10) ammortamenti e svalutazioni               | 29.329.229         |
| 13) altri accantonamenti                      | 8.893.561          |
| 14) oneri diversi di gestione                 | 3.084.374          |
| <b>Totale costo della produzione</b>          | <b>247.433.587</b> |

Fonte: Istat – Bilancio consuntivo 2024

## Classificazione dei costi secondo una prospettiva di genere

L'analisi dei documenti di bilancio secondo 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 genere dello Stato<sup>13</sup>, la costruzione del bilancio di genere comporta un esame delle spese per la loro riclassificazione, in virtù del diverso impatto che possono avere su uomini e donne. Le Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, riguardanti il Rendiconto dello Stato 2024, specificano le definizioni, le modalità e i criteri utili alla riclassificazione delle singole voci di spesa del bilancio, valutandole e suddividendole in categorie specifiche che comprendono:

- le spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere;
- le spese sensibili;
- le spese da approfondire;
- le spese neutrali.

Le spese *dirette a ridurre le diseguaglianze di genere* si riferiscono alle spese che sono direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o volte a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Possono essere attuate tramite azioni positive o atti di garanzia e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. A titolo di esempio, possono essere considerate come dirette a ridurre le diseguaglianze di genere le seguenti voci:

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

---

<sup>13</sup> Allegato 1 della circolare n. 16 del 4 giugno 2025 recante "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2024".

- risorse destinate ad accordi o attività internazionali che si riferiscono alla riduzione della disegualianza di genere, alla non discriminazione delle donne, etc.;
- risorse trasferite a organizzazioni internazionali o Amministrazioni pubbliche italiane le cui attività abbiano principalmente l'obiettivo di ridurre le disegualianze di genere, sulla base della missione costitutiva dell'ente oppure sulla base di uno specifico indirizzo emanato dall'Amministrazione che trasferisce le risorse, con riferimento all'esercizio finanziario esaminato;
- 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;
- spese per attività di formazione del personale o di terzi che abbiano contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere;
- 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;
- spese per acquisto di beni e servizi, se effettuate con appalti pubblici che incorporano requisiti di parità di genere (*gender procurement*);
- risorse destinate a misure che indichino tra le varie finalità le pari opportunità di genere (anche se non esclusive);
- sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi per progetti e iniziative destinate a ridurre le disegualianze di genere, quali progetti gestiti dalle Forze di Polizia sulle tematiche antiviolenza.

Le *spese sensibili al genere* riguardano le spese che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disegualianze tra uomini e donne. Tipicamente, possono essere considerate sensibili al genere le spese consistenti nell'erogazione a individui di trasferimenti monetari o di servizi in natura; può trattarsi anche di spese destinate a imprese, istituzioni o alla collettività nel suo complesso, che possono incidere in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne. Potrebbero, a titolo di esempio, essere sensibili le seguenti tipologie di spese:

- risorse destinate alla produzione di servizi individuali erogati direttamente dall'amministrazione statale, come l'istruzione scolastica (comprese le spese per la formazione del personale scolastico) e il mantenimento dei detenuti, situazioni caratterizzate da una diversa propensione ad accedere, fruire e beneficiare dei servizi per via del genere;
- interventi per il sostegno dell'occupazione e del reddito destinati a uomini e donne, poiché il mercato del lavoro è caratterizzato da un divario di genere elevato;
- interventi che hanno effetti sulla redistribuzione dei redditi verso specifici segmenti della popolazione, caratterizzati da una forte prevalenza di un genere;
- misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso su uomini e donne per le loro diverse caratteristiche sociali ed economiche;
- borse di studio concesse dall'amministrazione a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere;
- 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 diseguaglianze di genere se, nell'esercizio in esame, l'amministrazione assume indirizzi mirati in tal senso o realizza gli interventi tramite modalità che tengano conto del diverso accesso e della diversa fruizione che uomini e donne possono avere del servizio o dell'opera realizzata.

Le *spese da approfondire* sono quelle 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. Talvolta, ad esempio, 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.

Potrebbero essere codificati come da approfondire le spese inerenti alle seguenti casistiche, in caso di mancata disponibilità di dati che permettano una classificazione nelle precedenti 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;
- 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 impatti 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 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, 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 micro, 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;
- 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.

Le *spese neutrali al genere* si riferiscono alle spese esaminate in un'ottica di genere risultanti non avere impatti potenziali né diretti né indiretti di genere. In esito all'analisi svolta dall'Amministrazione, si possono considerare neutrali, a titolo di esempio, le spese riferite alle seguenti categorie economiche del bilancio:

- interessi passivi e redditi da capitale;
- acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi quali l'istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere);
- ammortamenti;
- poste correttive e compensative;
- rimborso di passività finanziarie;
- risorse proprie dell'UE;
- la missione del bilancio "Fondi da ripartire", programma "Fondi di riserva e speciali" e programma "Fondi da assegnare" (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- la missione del bilancio "Debito pubblico", programma "Oneri per il servizio del debito statale" e programma "Rimborsi del debito statale";
- risorse derivanti dal 2, 5 e 8 per mille, poiché i beneficiari delle risorse dipendono dalla scelta operata dai contribuenti per le quali il bilancio costituisce esclusivamente lo strumento gestionale;

- 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;
- missioni del personale nel caso in cui non sia possibile conoscere la specifica finalità o tale finalità non sia collegabile alle tematiche di genere.

L'Istat, nella redazione del proprio bilancio di genere 2024, ha tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida del Ministero dell'Economia e delle Finanze sul bilancio di genere dello Stato. Tuttavia, è necessario sottolineare che, anche per questa edizione, si sono presentate alcune criticità circa le 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 fatti di natura finanziaria, economica e patrimoniale. Ad oggi l'Istituto non è ancora dotato di una specifica integrazione tra il sistema di contabilità generale e un sistema di contabilità analitica finalizzato al monitoraggio dei costi secondo criteri di genere. Malgrado ciò, anche per l'esercizio 2024, 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.

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, tali costi 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.

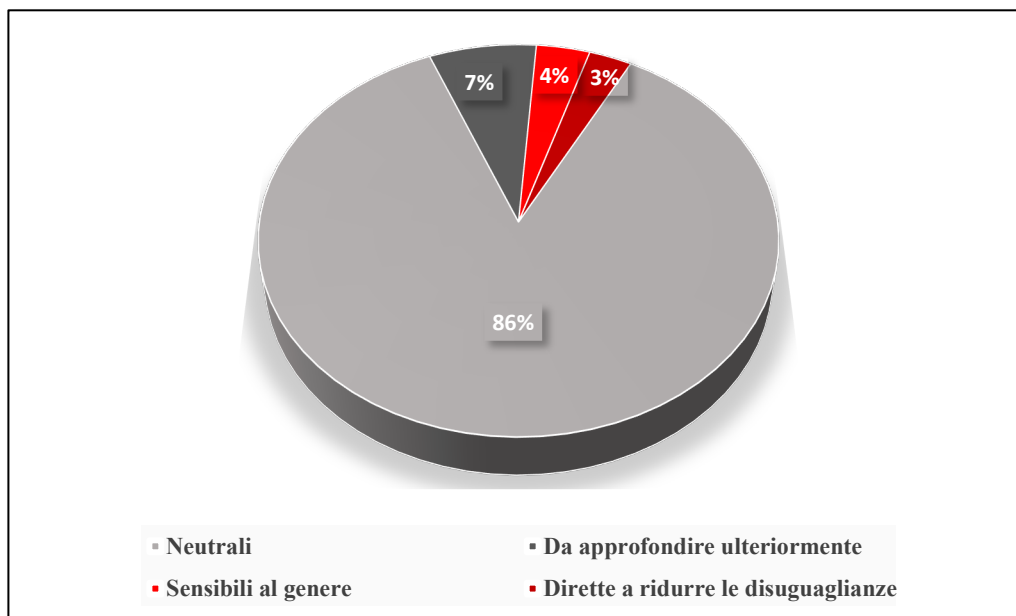
Nell'ambito della gestione economico finanziaria per l'anno 2024, l'analisi è stata condotta prendendo preliminarmente in esame tutte le voci che compongono la sezione del conto economico "B) Costi della produzione" e concentrandosi, successivamente, sulle sole voci di costo per le quali è stato possibile individuare un impatto di genere quantificabile e significativo, con l'intento di ampliare progressivamente il perimetro di valutazione nei prossimi esercizi.

Tale metodologia si ispira alle Linee guida utilizzate per il bilancio di genere dello Stato che indicano, inoltre, le informazioni desumibili dal documento contabile del bilancio, utili per classificare la spesa secondo una prospettiva di genere. Tali elementi comprendono l'autorizzazione di spesa, la denominazione del capitolo/piano gestionale e i suoi attributi anagrafici (missione, programma, azione), il centro di responsabilità amministrativa.

Il seguente grafico 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 Istat, aggregate secondo la classificazione del bilancio di genere dello Stato

(Figura 4). In particolare, il grafico evidenzia che l'86% delle voci sono state classificate come neutrali, il 4% sensibili al genere, il 3% dirette a ridurre le disuguaglianze e le restanti 7% richiedono maggiori approfondimenti.

**FIGURA 4: 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, ai fini della redazione del bilancio di genere 2024 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 le seguenti:

TAVOLA 4: 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 2024

## Le spese sensibili al genere

### La formazione del personale 2024

L’attività di formazione e di sviluppo delle competenze del personale costituisce uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane: la formazione 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 2024 sono stati erogati 168 corsi, pari a 3.730 giornate e a 26.099 ore complessive di formazione. L’attività di formazione ha coinvolto 1.516 unità di personale<sup>14</sup> per un totale di 3.888 partecipanti<sup>15</sup>, di cui il 61% donne e il 39% uomini.

Il personale che ha partecipato ad almeno un corso è il 79,5 % della forza lavoro; nel dettaglio hanno partecipato ad almeno un corso l’81,6 % delle donne e 76,6 % degli uomini.

<sup>14</sup> Per unità di personale si intendono le risorse che hanno frequentato almeno un corso indipendentemente dal numero di partecipazioni.

<sup>15</sup> Per partecipante si intende la singola partecipazione al corso: pertanto se una stessa persona ha frequentato tre corsi risulteranno 3 partecipanti.

Nelle tabelle che seguono si è scelto di analizzare il dato relativo alle unità di personale perché ritenuto più significativo.

TAVOLA 5: PERSONE IN FORMAZIONE PER LIVELLO E GENERE IN PERCENTUALE, ANNO 2024

| LIVELLO                | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|------------------------|-------|--------|--------|
| Totale I-III livello   | 31%   | 16%    | 47%    |
| Totale IV-VIII livello | 30%   | 23%    | 53%    |
| Totale complessivo     | 61%   | 39%    | 100%   |

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Il costo complessivo dell’attività di formazione nel 2024 è stato pari a € 241.734<sup>16</sup>.

Se consideriamo il livello di inquadramento professionale, per quanto riguarda le donne, il personale maggiormente coinvolto nelle iniziative formative appartiene al II livello professionale. Più precisamente, su 920 che hanno partecipato a iniziative formative, 248 appartengono al II livello (pari al 27%). Per quanto riguarda gli uomini, invece, è il VI livello professionale a essere più coinvolto, con 140 uomini in formazione su un totale di 596 (pari al 23%).

TAVOLA 6: UNITÀ DI PERSONALE IN FORMAZIONE PER LIVELLO E GENERE, ANNO 2024

| LIVELLO                            | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|------------------------------------|-------|--------|--------|
| Dirigente Amministrativo I Fascia  | 0     | 1      | 1      |
| Dirigente Amministrativo II Fascia | 3     | 1      | 4      |
| I livello                          | 78    | 46     | 124    |
| II livello                         | 248   | 126    | 374    |
| III livello                        | 142   | 69     | 211    |
| TOTALE I-III LIVELLO               | 471   | 243    | 714    |
| IV livello                         | 165   | 114    | 279    |
| V livello                          | 144   | 77     | 221    |
| VI livello                         | 119   | 140    | 259    |
| VII livello                        | 19    | 20     | 39     |
| VIII livello                       | 2     | 2      | 4      |
| TOTALE IV-VIII LIVELLO             | 449   | 353    | 802    |
| Totale complessivo                 | 920   | 596    | 1.516  |

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

<sup>16</sup> Il dato è riferito al bilancio di esercizio 2024, in particolare alle voci di costo: 4120104003 Formazione interna - iscrizione a corsi e convegni, 4120104004 Formazione obbligatoria, 4140101011 Formazione interna - Compensi docenze per personale a tempo indeterminato.

Il personale femminile appartenente al II livello è sempre quello che ha fruito del maggior numero di giornate (pari a 599), corrispondenti al 16% delle giornate di formazione complessiva, e di ore di formazione (pari a 4.056).

**TAVOLA 7: GIORNATE E ORE DI FORMAZIONE PER LIVELLO I-III, IV-VIII, ANNO 2024**

| LIVELLO                            | DONNE        |               | UOMINI       |              | TOTALE       |               |
|------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
|                                    | GG.          | ORE           | GG.          | ORE          | GG.          | ORE           |
| Dirigente Amministrativo I Fascia  | 0            | 0             | 1            | 7            | 1            | 7             |
| Dirigente Amministrativo II Fascia | 2            | 14            | 0            | 0            | 2            | 14            |
| I livello                          | 99           | 746           | 56           | 340          | 155          | 1.085         |
| II livello                         | 599          | 4.056         | 214          | 1.379        | 813          | 5.435         |
| III livello                        | 339          | 2.233         | 130          | 980          | 469          | 3.213         |
| <b>TOTALE I-III</b>                | <b>1.039</b> | <b>7.049</b>  | <b>401</b>   | <b>2.706</b> | <b>1.440</b> | <b>9.754</b>  |
| IV livello                         | 401          | 2.881         | 177          | 1.299        | 578          | 4.179         |
| V livello                          | 485          | 3.423         | 171          | 1.236        | 656          | 4.659         |
| VI livello                         | 459          | 3.297         | 503          | 3.588        | 962          | 6.885         |
| VII livello                        | 34           | 235           | 43           | 273          | 77           | 508           |
| VIII livello                       | 11           | 77            | 6            | 39           | 17           | 116           |
| <b>TOTALE IV-VIII</b>              | <b>1.390</b> | <b>9.913</b>  | <b>900</b>   | <b>6.435</b> | <b>2.290</b> | <b>16.347</b> |
| <b>Totale complessivo</b>          | <b>2.429</b> | <b>16.962</b> | <b>1.301</b> | <b>9.141</b> | <b>3.730</b> | <b>26.101</b> |

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 interno, in considerazione delle competenze qualificate che l'Istat possiede e del fabbisogno formativo del personale prevalentemente di carattere tecnico scientifico.

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

- dell'*European Statistical Training Programme* (ESTP), destinate al personale degli Istituti Nazionali di Statistica dell'Unione Europea;

- dei progetti di cooperazione internazionale.

Il costo della docenza interna<sup>17</sup> varia in relazione ai livelli professionali. Nel complesso, nel 2024 l'Istat ha impegnato nelle attività di formazione 173 docenti interni, di cui il 60% è costituito da uomini e il 40% da donne.

**TAVOLA 8: COSTI DOCENZE INTERNE, ANNO 2024**

| GENERE        | N. DOCENTI | SPESA (€)       | % SPESA     |
|---------------|------------|-----------------|-------------|
| Uomini        | 104        | 54.413          | 60%         |
| Donne         | 69         | 29.377,5        | 40%         |
| <b>Totale</b> | <b>173</b> | <b>83.790,5</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

Se consideriamo l'inquadramento professionale il livello che vede il più elevato coinvolgimento nelle docenze è il II.

**TAVOLA 9: DOCENTI INTERNI PER LIVELLO PROFESSIONALE, ANNO 2024**

| LIVELLI       | I         |             | II        |             | III       |             | IV        |             | V         |             | VI       |             | TOT        | %           |
|---------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|-------------|------------|-------------|
|               | N.        | %           | N.        | %           | N.        | %           | N.        | %           | N.        | %           | N.       | %           |            |             |
| Uomini        | 12        | 44%         | 37        | 54%         | 41        | 79%         | 7         | 70%         | 5         | 45%         | 2        | 50%         | 104        | 60%         |
| Donne         | 15        | 56%         | 32        | 46%         | 11        | 21%         | 3         | 30%         | 6         | 55%         | 2        | 50%         | 69         | 40%         |
| <b>Totale</b> | <b>27</b> | <b>100%</b> | <b>69</b> | <b>100%</b> | <b>52</b> | <b>100%</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> | <b>11</b> | <b>100%</b> | <b>4</b> | <b>100%</b> | <b>173</b> | <b>100%</b> |

Fonte: Istat, elaborazioni su sistemi informativi interni

## Partecipazioni a corsi ed eventi esterni

Nell'anno 2024 la partecipazione a corsi e a eventi esterni ha comportato una spesa totale pari a €82.951,76<sup>18</sup>, di cui €51.650,41 (62,27 % del totale) relativi a partecipazione di donne ed €31.301,35 per gli uomini (37,73 % del totale). La spesa media per le donne è pari a €224,57 a fronte di €267,53 per gli uomini.

Con riferimento agli eventi, il personale dell'Istat è stato iscritto a 54 manifestazioni, a cui hanno partecipato 200 donne, con una spesa pari a €37.844,65, e 102 uomini, con una

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> 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.

spesa pari a €19.705,85. La media della spesa relativa agli eventi esterni risulta pari a €189,22 per le donne ed €193,19 per gli uomini.

Analizzando la distribuzione all'interno dei Centri di Responsabilità (CDR), risulta in media una partecipazione delle donne più alta di quella degli uomini. In particolare, nel Dipartimento per la produzione statistica (DIPS) su 27 eventi risultano iscritti 120 donne e 54 uomini; nel Dipartimento per lo sviluppo di metodi e tecnologie per la produzione e diffusione dell'informazione statistica (DIRM), invece, la differenza è minima, poiché su 16 eventi risulta una partecipazione di 39 donne e 30 uomini.

Per quanto riguarda invece la formazione esterna, risultano 26 corsi a cui hanno partecipato 30 donne, con una spesa pari a €13.805,76, e 15 uomini, con una spesa di €11.595,50. La media della spesa per la formazione esterna risulta pari a €460,19 per le donne ed €773,03 per gli uomini: quindi, a fronte di una partecipazione maggiore di donne, risulta per gli uomini una spesa in media più alta. Ad esempio, nel Dipartimento DIRM a parità di partecipazioni, 2 donne e 2 uomini, risulta un costo di €1.414,76 per le donne (28,49% del totale) ed €3.551,00 per gli uomini (71,51% del totale).

Anche per la formazione esterna, come per gli eventi, dall'analisi della distribuzione all'interno dei CDR, risulta che la partecipazione delle donne è più elevata. Ad esempio, nella Direzione generale (DGEN) su un totale di 20 corsi esterni risulta una partecipazione di 27 donne e di soli 12 uomini. Al DIRM, invece, su 4 corsi totali risulta la stessa partecipazione tra donne e uomini.

**TAVOLA 10: COSTI PARTECIPAZIONE A CONVEGNI E CORSI PER STRUTTURA E IMPORTO DISTINTI PER GENERE, ANNO 2024**

| TIPO EVENTO            | STRUTTURA <sup>19</sup> | NUMERO EVENTI | NUMERO DONNE | COSTO TOTALE DONNE (€) | NUMERO UOMINI | COSTO TOTALE UOMINI (€) |
|------------------------|-------------------------|---------------|--------------|------------------------|---------------|-------------------------|
| Convegno               | DCRE                    | 4             | 12           | 1.789,00               | 5             | 625,00                  |
|                        | DGEN - UPR              | 7             | 29           | 6.470,00               | 13            | 2.805,00                |
|                        | DIPS                    | 27            | 120          | 21.682,45              | 54            | 9.073,65                |
|                        | DIRM                    | 16            | 39           | 7.903,20               | 30            | 7.202,20                |
| <b>Totale convegni</b> |                         | <b>54</b>     | <b>200</b>   | <b>37.844,65</b>       | <b>102</b>    | <b>19.705,85</b>        |
| Corso                  | DCRE                    | 2             | 1            | 950,00                 | 1             | 200,00                  |
|                        | DGEN - UPR              | 20            | 27           | 11.441,00              | 12            | 7.844,50                |
|                        | DIPS                    | --            | --           | --                     | --            | --                      |
|                        | DIRM                    | 4             | 2            | 1.414,76               | 2             | 3.551,00                |

<sup>19</sup> 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.

| TIPO EVENTO   | STRUTTURA <sup>19</sup> | NUMERO EVENTI | NUMERO DONNE | COSTO TOTALE DONNE (€) | NUMERO UOMINI | COSTO TOTALE UOMINI (€) |
|---------------|-------------------------|---------------|--------------|------------------------|---------------|-------------------------|
| Totale corsi  |                         | 26            | 30           | 13.805,76              | 15            | 11.595,50               |
| <b>TOTALE</b> |                         | <b>80</b>     | <b>230</b>   | <b>51.650,41</b>       | <b>117</b>    | <b>31.301,35</b>        |

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

## Le missioni

L'Istituto ha adottato il Disciplinare<sup>20</sup> che regola il conferimento e il trattamento economico degli incarichi di missione.

Le trasferte di lavoro svolte dai dipendenti dell'Istituto per l'anno 2024 (Tavola 11) sono state 2.107 per un costo totale pari a € 864.670,69<sup>21</sup>. Delle 2.107 missioni, 1.421 sono state effettuate da donne e 686 da uomini.

Le missioni effettuate nel corso del 2024 hanno subito un incremento di circa il 21% rispetto al 2023, ricalcando la tendenza positiva già registrata l'anno precedente.

Il trend post pandemia, che ha portato alla riduzione dell'offerta dei servizi alberghieri, unita all'aumento della domanda, anche per il 2024 ha reso più difficile trovare disponibilità a prezzi competitivi, soprattutto in periodi di alta stagione. Rimane pertanto significativo l'impatto sulle spese per le trasferte di lavoro della Pubblica Amministrazione dovuto all'aumento dei prezzi dei voli e degli alberghi, insieme alle altre criticità del settore turistico.

**TAVOLA 11: NUMERO DI MISSIONI PER GENERE E TIPOLOGIA – ANNO 2024**

| GENERE        | N. MISSIONI EFFETTUATE |            |              |
|---------------|------------------------|------------|--------------|
|               | ITALIA                 | ESTERO     | TOTALE       |
| Uomini        | 532                    | 154        | 686          |
| Donne         | 1.112                  | 309        | 1.421        |
| <b>Totale</b> | <b>1.644</b>           | <b>463</b> | <b>2.107</b> |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

<sup>20</sup> Adottato con deliberazione n. 641 del 7 luglio 2020. 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 del regolamento per "missione o trasferta di lavoro" si intende lo svolgimento dell'attività nell'esclusivo interesse dell'Amministrazione, in Italia e/o all'estero, in località al di fuori del Comune dell'ordinaria sede di servizio, vale a dire in altre 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.

<sup>21</sup> Il costo delle missioni per l'anno 2024 è stato calcolato sulla base delle parcelle di missione elaborate alla data del 1° febbraio 2026, includendo in tal modo anche alcune spese non considerate nel bilancio di esercizio 2024 poiché elaborate successivamente alla chiusura dello stesso, per un totale di € 46.845,23.

Tenuto conto che una stessa persona può effettuare più trasferte di lavoro durante l'anno, le donne che hanno effettuato una trasferta sono pari al 22,61% rispetto al totale della forza lavoro al 1° gennaio 2024<sup>22</sup>, mentre gli uomini sono il 12,48%.

Rispetto al solo universo femminile, la percentuale delle donne che hanno effettuato una trasferta di lavoro è pari al 38,45%, mentre, con riferimento al solo universo maschile, per gli uomini è pari al 30,29%.

Si evidenzia, inoltre, che, il numero delle missioni è maggiore sul territorio nazionale sia per le donne che per gli uomini rispetto a quelle effettuate in Paesi esteri (Tavola 12).

Le risorse coinvolte nelle trasferte di lavoro nel corso del 2024 sono 671, di cui il 65% donne e il 35% uomini. Tra le donne coinvolte il 59,5% ha partecipato a trasferte esclusivamente sul territorio italiano, il 20,5% si sono recate solo all'estero, mentre il 20% sia in Italia sia all'estero. La situazione è analoga per gli uomini coinvolti, dove però è leggermente maggiore la percentuale di coloro che hanno partecipato solo a missioni in Italia (61%).

TAVOLA 12: PERSONALE COINVOLTO NELLE MISSIONI PER DESTINAZIONE – ANNO 2024

|               | SOLO IN ITALIA | SOLO ALL'ESTERO | IN ITALIA E ALL'ESTERO | TOTALE     |
|---------------|----------------|-----------------|------------------------|------------|
| Uomini        | 146            | 50              | 42                     | 238        |
| Donne         | 258            | 89              | 86                     | 433        |
| <b>Totale</b> | <b>404</b>     | <b>139</b>      | <b>128</b>             | <b>671</b> |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Analizzando la durata media delle trasferte di lavoro rispettivamente nel territorio estero e in quello nazionale, emerge che la durata media sul territorio nazionale è uguale sia per gli uomini che per le donne (2,1 giorni); anche per le missioni estere la differenza registrata non è significativa (4,3 giorni per le donne rispetto a 4,2 giorni per gli uomini).

La distribuzione per livello (Tavola 13) presenta un maggior numero di trasferte per i livelli I-III sia per gli uomini che le donne, in particolare la percentuale delle donne è pari al 70% contro il 30% degli uomini. Anche per i livelli IV-VIII si evidenzia una maggiore percentuale delle missioni per le donne (60%) rispetto agli uomini (40%).

TAVOLA 13: NUMERO DI MISSIONI PER LIVELLO PROFESSIONALE – ANNO 2024

| LIVELLO                                | DONNE        | UOMINI     | TOTALE       |
|----------------------------------------|--------------|------------|--------------|
| Dirigente Amministrativo I - II Fascia | 13           | 24         | 37           |
| I LIVELLO                              | 356          | 224        | 580          |
| II LIVELLO                             | 548          | 197        | 745          |
| III LIVELLO                            | 202          | 38         | 240          |
| <b>Totale I-III</b>                    | <b>1.119</b> | <b>483</b> | <b>1.602</b> |
| IV LIVELLO                             | 164          | 85         | 249          |

<sup>22</sup> Forza al 1° gennaio 2024: 1.915 risorse di personale, di cui 1.126 donne e 789 uomini.

|                   |              |            |              |
|-------------------|--------------|------------|--------------|
| V LIVELLO         | 79           | 44         | 123          |
| VI - VIII LIVELLO | 59           | 74         | 133          |
| Totale IV-VIII    | 302          | 203        | 505          |
| <b>Totale</b>     | <b>1.421</b> | <b>686</b> | <b>2.107</b> |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

La spesa sostenuta per le trasferte di lavoro (Tavola 14) effettuate dalle donne è il 66,34% rispetto alla spesa totale (€ 864.760,69).

**TAVOLA 14: COSTO MISSIONI PER GENERE – ANNO 2024**

| <b>GENERE</b> | <b>TOTALE (€)</b> |
|---------------|-------------------|
| Donne         | 573.721,31        |
| Uomini        | 291.039,38        |
| <b>Totale</b> | <b>864.760,69</b> |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

In Italia, i ricercatori contribuiscono alla produzione di statistiche economiche, sociali, territoriali, demografiche, contabili, partecipano a convegni, incontrano organizzazioni nazionali e internazionali, frequentano Università, altri Istituti di ricerca, discutono con istituzioni sia nazionali sia locali, governative e non governative, società scientifiche e componenti del cosiddetto “sistema Paese”.

I ricercatori dell'Istat, in particolare, sono impegnati in convegni, seminari, formazione, collaborazione con le amministrazioni locali, progetti di cooperazione internazionale. Focalizzando l'attenzione sul contenuto di tali attività, si è proceduto ad 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, pari a 2.107 (Tavola 15), le missioni che hanno per oggetto le riunioni scientifiche vedono un'elevata partecipazione delle donne pari al 30,61%, che rappresenta il doppio rispetto a quella degli uomini (15,05%); lo stesso rapporto si riscontra per le missioni relative ad altre attività istituzionali. Per le attività di formazione, sono 458 le missioni in cui partecipano le donne, mentre sono 199 quelle a cui partecipano gli uomini.

**TAVOLA 15: MISSIONI (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) PER GENERE E OGGETTO DELLA MISSIONE – ANNO 2024**

| ATTIVITA'                    | DONNE        |                               | UOMINI     |                               | TOTALE       |                               |
|------------------------------|--------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|
|                              | VA           | % RISPETTO AL TOTALE MISSIONI | VA         | % RISPETTO AL TOTALE MISSIONI | VA           | % RISPETTO AL TOTALE MISSIONI |
| Altre attività Istituzionali | 202          | 9,59%                         | 96         | 4,56%                         | <b>298</b>   | <b>14,14%</b>                 |
| Formazione                   | 458          | 21,74%                        | 199        | 9,44%                         | <b>657</b>   | <b>31,18%</b>                 |
| Riunione Interna             | 116          | 5,51%                         | 74         | 3,51%                         | <b>190</b>   | <b>9,02%</b>                  |
| Riunione scientifica         | 645          | 30,61%                        | 317        | 15,05%                        | <b>962</b>   | <b>45,66%</b>                 |
| <b>Totale</b>                | <b>1.421</b> | <b>67,45%</b>                 | <b>686</b> | <b>32,56%</b>                 | <b>2.107</b> | <b>100%</b>                   |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

## I contributi socio-assistenziali

L'Istituto ha adottato il nuovo Disciplinare<sup>23</sup> 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 integrativo<sup>24</sup>. Vengono erogati al personale mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta, mediante eventuale utilizzo di parte delle risorse per i trattamenti accessori del personale.

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

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

Si sottolinea che con il nuovo Disciplinare, il rimborso relativo alla frequenza della scuola primaria è stato tolto dal contributo per asilo nido e scuola materna e accorpato al contributo per il sostegno scolastico.

<sup>23</sup> Approvato con deliberazione n. 489 del 13 aprile 2023

<sup>24</sup> Art. 96 del CCNL 2016-2018, DPR n. 171/1991 concernete la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale al personale degli enti del Comparto della Ricerca, di cui alla legge n. 70/1975.

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

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

L'analisi delle spese viene effettuata con un disallineamento rispetto al bilancio di esercizio 2024, in quanto sono stati considerati i benefici assistenziali, erogati sulla base delle disponibilità del fondo costituito per l'anno 2023 (pertanto riferite alle spese che il personale ha sostenuto nel 2023), richiesti dal personale nel corso del 2024 e liquidati nelle mensilità di novembre e dicembre 2025 e gennaio 2026.

Nel 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 2024<sup>25</sup>. Il fondo dedicato ai benefici socio-assistenziali per il 2023, come da contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo per le attività assistenziali dell'anno 2023, ammontava a € 1.291.829,42, con un lieve aumento rispetto al precedente, grazie ad un leggero aumento del personale presente in Istituto con conseguente crescita della spesa dedicata, cui si fa riferimento per la determinazione del fondo.

Il fondo era ripartito come evidenziato nella Tavola di seguito riportata.

**TAVOLA 16: - RIPARTIZIONE FONDO PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALI – ANNO 2023**

| <b>TIPOLOGIA CONTRIBUTO</b>        | <b>IMPORTO (€)</b>  |
|------------------------------------|---------------------|
| Asili nido, scuole materne (AM)    | 27.507,00           |
| Sussidi medici                     | 896.605,42          |
| Soggiorni estivi                   | 35.427,00           |
| Mezzo pubblico                     | 39.434,00           |
| Sostegno allo studio scolastico    | 166.797,00          |
| Sostegno allo studio universitario | 43.908,00           |
| Borse di studio scolastiche        | 48.626,00           |
| Borse di studio universitarie      | 33.525,00           |
| <b>Totale</b>                      | <b>1.291.829,42</b> |

Fonte: Contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo per le attività assistenziali dell'anno 2023.

<sup>25</sup> Al 1° gennaio 2024 il personale in servizio, esclusi i dirigenti di prima e seconda fascia e i direttori centrali, è pari a 1.891, di cui 1.113 donne e 778 uomini.

L'analisi dei beneficiari del contributo per la frequenza di asili nido e scuola materna, (Tavola 17), mostra che il 75% dei richiedenti è donna per una cifra erogata pari a € 20.409,61, a fronte del 25% dei richiedenti uomini, con un importo pari ad € 7.094,65. Sono interessati al contributo il 2,27% delle donne rispetto alla platea degli aventi diritto, a fronte dello 0,85% degli uomini.

**TAVOLA 17: ASILO NIDO E SCUOLA MATERNA EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, GENERE, IMPORTO 2023**

| GENERE        | 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         | 39                                                   | 75                                   | 2,27                           | 43                          | 20.409,61           |
| Uomini        | 13                                                   | 25                                   | 0,85                           | 16                          | 7.094,65            |
| <b>Totale</b> | <b>52</b>                                            | <b>100</b>                           | <b>3,12</b>                    | <b>59</b>                   | <b>27.504,26</b>    |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il rimborso per le spese mediche (Tavola 18) è richiesto in prevalenza dalle donne, precisamente il 66,12% rispetto al 33,88% degli uomini, determinando la quota di rimborsi più che doppia rispetto alla componente maschile (68% a fronte del 32%, anche in aumento rispetto al passato).

Se consideriamo gli aventi diritto al rimborso, la percentuale delle donne è pari al 40,56% e quella degli uomini è pari al 20,78%. Il contributo si conferma essere quello maggiormente richiesto in Istituto, rispetto al totale potenzialmente interessato.

Bisogna sottolineare che 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 € 12.000.

Riguardo al 2022, le percentuali restano pressoché invariate: si osserva un aumento delle domande in valore assoluto, in costanza di importo erogato, con una lieve crescita dell'importo destinato ai richiedenti uomini.

**TAVOLA 18: SUSSIDI MEDICI EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, GENERE, IMPORTO 2023**

| GENERE        | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHiesto IL SUSSIDIO |                                      |                                | IMPORTO EROGATO (€) |
|---------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------|
|               | V.A                                                  | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO |                     |
| Donne         | 767                                                  | 66,12                                | 40,56                          | 590.868,69          |
| Uomini        | 393                                                  | 33,88                                | 20,78                          | 281.556,37          |
| <b>Totale</b> | <b>1160</b>                                          | <b>100</b>                           | <b>61,34</b>                   | <b>872.425,06</b>   |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il contributo per i soggiorni estivi dei figli minori dei dipendenti (Tavola 19) riguarda sia i soggiorni estivi diurni sia i soggiorni estivi permanenti, comprese le vacanze studio in Italia e all'estero. Le beneficiarie sono in numero nettamente superiore, sia in valore assoluto che per quanto concerne l'ammontare complessivo delle somme ricevute, pari a più del doppio di quanto percepito dai richiedenti uomini. Si evidenzia, però, che l'importo del contributo erogato agli uomini ha un valore pro capite maggiore.

Si osserva che sono coinvolti il 7,51% delle donne rispetto alla platea degli aventi diritto contro il 3,01% degli uomini. La comparazione con il 2022 mostra un incremento delle domande di contributo e di importo erogato, con una riduzione della forbice tra richiedenti donne e uomini, pur restando a vantaggio delle prime, nonostante la crescita della quota destinata a questi ultimi.

**TAVOLA 19: CONTRIBUTI PER SOGGIORNI ESTIVI EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, GENERE, IMPORTO 2023**

| GENERE        | 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         | 107                                                  | 74,31                                | 7,51                           | 142                         | 24.269,15           |
| Uomini        | 37                                                   | 25,69                                | 3,01                           | 57                          | 11.154,21           |
| <b>Totale</b> | <b>144</b>                                           | <b>100</b>                           | <b>10,52</b>                   | <b>199</b>                  | <b>35.423,36</b>    |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il contributo relativo all'acquisto di abbonamenti, intestati al dipendente stesso e validi nell'anno di riferimento, per l'utilizzo dei mezzi pubblici per lo spostamento casa-lavoro (Tavola 20), è riferito al trasporto pubblico locale e a lunga percorrenza (es. autolinee, autobus, metropolitana, tram, treno). Rispetto all'andamento generale delle richieste di contributo finora osservate, evidentemente a prevalenza femminile, il contributo relativo all'acquisto di abbonamenti presenta una distribuzione più omogenea delle domande presentate tra uomini (38% dei richiedenti) e donne (62%, la percentuale più bassa di richiesta tra tutti i contributi).

Si registra un evidente incremento del numero di richieste effettuate, rispetto agli aventi diritto, passando al 13,43% per le donne ed all'8,30% degli uomini, con il conseguente aumento della spesa dedicata.

**TAVOLA 20: CONTRIBUTI PER UTILIZZO DEL MEZZO PUBBLICO EROGATI PER NUMERO DI DIPENDENTI, GENERE, IMPORTO**

| GENERE        | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHIESTO IL SUSSIDIO |                                         |                                   | IMPORTO EROGATO<br>(€) |
|---------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
|               | V.A                                                  | % RISPETTO AL NUMERO<br>DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI<br>AVENTI DIRITTO |                        |
| Donne         | 254                                                  | 61,80                                   | 13,43                             | 24.368,76              |
| Uomini        | 157                                                  | 38,20                                   | 8,30                              | 15.062,58              |
| <b>Totale</b> | <b>411</b>                                           | <b>100</b>                              | <b>21,73</b>                      | <b>39.431,34</b>       |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Il numero di donne che beneficiano del rimborso legato al sussidio per il sostegno scolastico dei figli dei dipendenti è nettamente superiore a quello degli uomini (Tavola 21): oltre i due terzi della quota destinata a tale contributo va infatti a dipendenti mamme. Complessivamente, la percentuale dei richiedenti sulla platea totale degli aventi diritto appare significativa, con un valore pari al 35,22% (di cui il 24,75% donne) che conferma tale beneficio al secondo posto per rilevanza, dopo i sussidi medici.

Appare meno marcata la prevalenza della percentuale di richiedenti donna sugli aventi diritto (5,71%) rispetto agli uomini (2,59%) per il contributo al sostegno universitario. Ad ogni modo, risulta che sono di più le donne a presentare domanda per almeno due figli iscritti a istituti universitari.

**TAVOLA 21: CONTRIBUTI PER SOSTEGNO ALLO STUDIO PER NUMERO DI DIPENDENTI, GENERE, IMPORTO 2023**

| SOSTEGNO             | GENERE        | NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO RICHIESTO IL SUSSIDIO |                                      |                                | NUMERO DI SUSSIDI RICHIESTI | IMPORTO EROGATO<br>(€) |
|----------------------|---------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|
|                      |               | V.A                                                  | % RISPETTO AL NUMERO DEI RICHIEDENTI | % RISPETTO AGLI AVENTI DIRITTO |                             |                        |
| <b>Scolastico</b>    | Donne         | 310                                                  | 70,78                                | 24,75                          | 468                         | 117.205,92             |
|                      | Uomini        | 128                                                  | 29,22                                | 10,47                          | 198                         | 49.587,12              |
|                      | <b>Totale</b> | <b>438</b>                                           | <b>100</b>                           | <b>35,22</b>                   | <b>666</b>                  | <b>166.793,04</b>      |
| <b>Universitario</b> | Donne         | 95                                                   | 68,84                                | 5,71                           | 108                         | 30.203,28              |
|                      | Uomini        | 43                                                   | 31,16                                | 2,59                           | 49                          | 13.703,34              |
|                      | <b>Totale</b> | <b>138</b>                                           | <b>100</b>                           | <b>8,30</b>                    | <b>157</b>                  | <b>43.906,62</b>       |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

Una percentuale alta di rimborsi a favore di dipendenti donna si riscontra anche per le borse di studio scolastiche e universitarie dei figli dei dipendenti, con un andamento pressocché

simile tra le due tipologie. Il merito, nella distribuzione di genere, vede un leggero incremento per la quota di rimborsi destinati a figli di dipendenti donna. Rispetto al contributo di sostegno allo studio, le borse di studio vengono chieste con minore frequenza, in rapporto al totale degli aventi diritto, ma comunque con una prevalenza femminile confermata.

**TAVOLA 22: BORSE DI STUDIO PER NUMERO DI DIPENDENTI, GENERE, IMPORTO 2023**

| BORSA DI STUDIO      | GENERE        | 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 |                             |                     |
| <b>Scolastica</b>    | Donne         | 115                                                  | 72,78                                | 7,19                           | 136                         | 35.940,72           |
|                      | Uomini        | 43                                                   | 27,22                                | 2,54                           | 48                          | 12.684,96           |
|                      | <b>Totale</b> | <b>158</b>                                           | <b>100</b>                           | <b>9,73</b>                    | <b>184</b>                  | <b>48.625,68</b>    |
| <b>Universitaria</b> | Donne         | 39                                                   | 73,58                                | 2,17                           | 41                          | 20.500              |
|                      | Uomini        | 14                                                   | 26,42                                | 0,74                           | 14                          | 7.000               |
|                      | <b>Totale</b> | <b>53</b>                                            | <b>100</b>                           | <b>2,91</b>                    | <b>55</b>                   | <b>27.500</b>       |

Fonte: Istat, Elaborazioni su sistemi informativi interni

## Le spese dirette a ridurre la disuguaglianza di genere

### Le indagini<sup>26</sup>

L'obiettivo di questo paragrafo è di proporre una quantificazione, tramite un esercizio metodologico, del contributo in termini di costi delle indagini, che la statistica ufficiale offre al processo di conoscenza e alla consapevolezza delle differenze di genere, ponendo particolare attenzione alla scelta di considerare tali spese come spese dirette a ridurre le disuguaglianze.

La scelta di includere il costo delle indagini di titolarità dell'Istat nel processo di riclassificazione del bilancio di genere si fonda sull'assunto che tutti i lavori statistici inseriti nel Programma statistico nazionale (Psn), contribuendo a produrre la statistica ufficiale, perseguono l'obiettivo di conoscere e misurare i diversi fenomeni presenti nella nostra società. In questa prospettiva, il costo sostenuto per tali indagini non rappresenta solo un investimento conoscitivo, ma anche una spesa che, attraverso la produzione di informazioni rilevanti, contribuisce direttamente a evidenziare e quindi a ridurre le disuguaglianze. La

<sup>26</sup> Le informazioni sui costi sono tratte dai sistemi di consuntivazione interni all'Istituto e da dati elaborati riguardanti la liquidazione dei fornitori e trattati per il bilancio di genere.

conoscenza che ne deriva permette infatti di interpretare la realtà e di orientare scelte più consapevoli, anche in chiave di equità.

Come tutte le politiche, anche quelle di genere si basano su analisi e valutazioni di dati statistici disaggregati per sesso e sull'utilizzo di indicatori statistici di genere e indicatori sensibili al genere<sup>27</sup>. Diventa dunque indispensabile garantire che le rilevazioni statistiche raccolgano quanto più possibile l'informazione relativa alla variabile sesso, ma anche valorizzare il costo sostenuto dall'amministrazione per tali rilevazioni come una componente attiva delle politiche di riduzione delle disuguaglianze. In questa ottica, la spesa per le indagini non è soltanto funzionale alla rappresentazione dell'universo osservato, ma assume il ruolo di leva per rendere visibili le disparità e promuovere interventi mirati.

La conoscenza che deriva dalle rilevazioni statistiche, contribuendo alla misurazione degli obiettivi di *policy* di genere, si configura quindi non solo come un supporto indiretto, ma come un elemento che incide concretamente sulla riduzione delle disuguaglianze. Essa favorisce l'aumento della consapevolezza delle differenze di genere e la crescita della cultura della parità tra i sessi, contribuendo a contrastare le discriminazioni e a promuovere condizioni di maggiore equità.

Le informazioni analizzate sono desunte dai lavori statistici contenuti nel Psn anno di attuazione 2024, periodo di programmazione 2023-2025. Nei 307 lavori statistici realizzati dall'Istat nel 2024, la variabile sesso è presente in circa un terzo di essi (36,5%), di questi il 65,2% produce indicatori di genere o sensibili al genere.

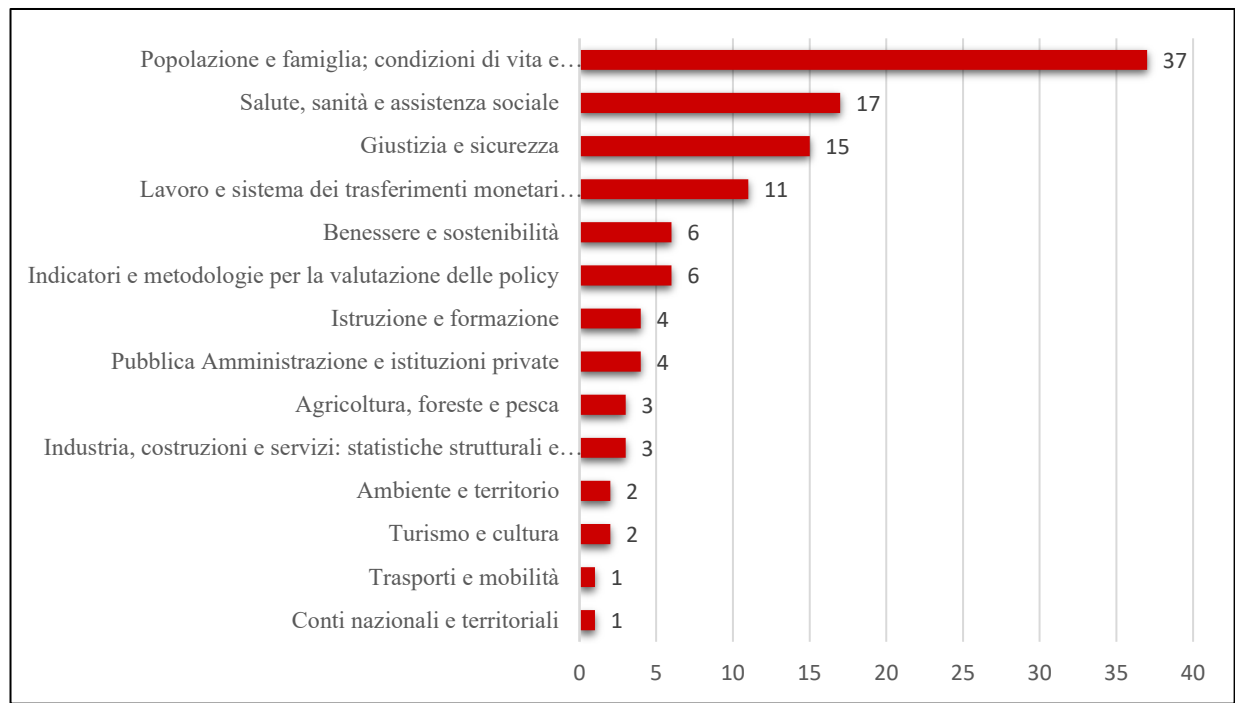
Analizzando i lavori per le aree tematiche<sup>28</sup> (Figura 5) attribuite ai corrispondenti Circoli di qualità, 14 aree tematiche su 16 hanno almeno un lavoro in cui è rilevata la variabile sesso; la maggiore frequenza si riscontra nelle aree Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale (37 lavori) e Salute, sanità e assistenza sociale (17 lavori) e Giustizia e sicurezza (15 lavori).

---

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> La produzione statistica compresa nel Psn è articolata tra 16 aree tematiche. Per ciascuna area tematica è costituito un Circolo di Qualità. I Circoli di qualità sono gruppi di lavoro inter-istituzionali che consentono il confronto tra produttori e utilizzatori di statistiche ufficiali. All'interno dei Circoli viene individuata l'offerta d'informazione statistica che risponde a bisogni conoscitivi condivisi.

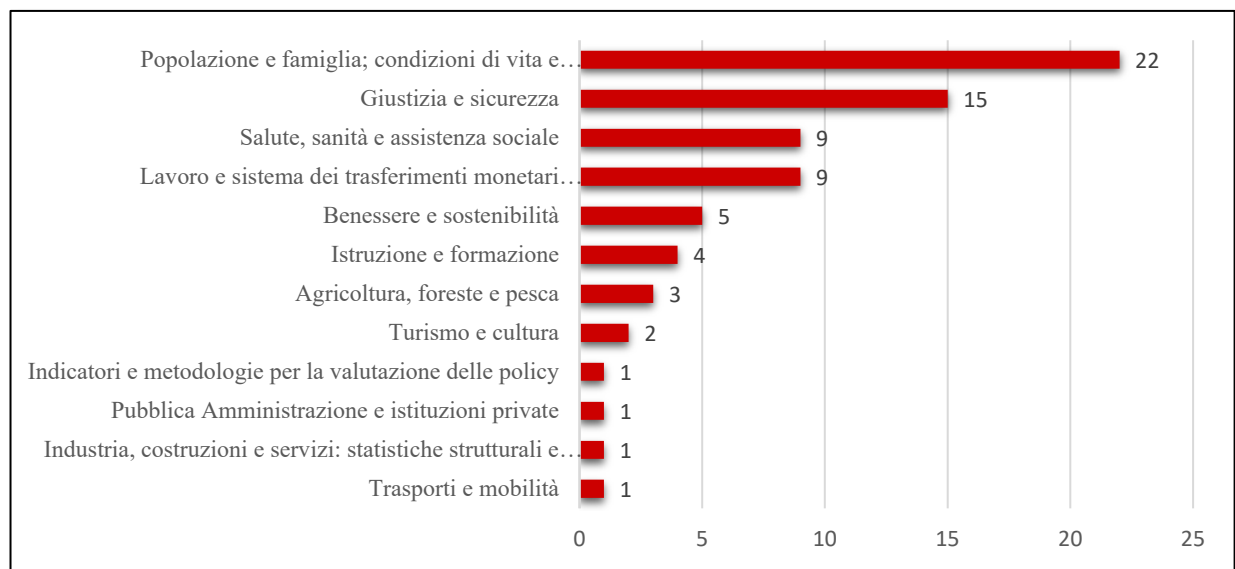
**FIGURA 5: LAVORI CHE RILEVANO LA VARIABILE SESSO, PER AREA TEMATICA – ANNO DI ATTUAZIONE 2024**



Fonte: Istat, elaborazione su dati Psn 2023-2025. Anno di attuazione 2024

La produzione di indicatori sensibili al genere si riscontra in 12 Aree tematiche delle 14 che rilevano la variabile sesso (Figura 6). È maggiore nelle Aree Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale e Giustizia e sicurezza (rispettivamente 22 e 15 lavori).

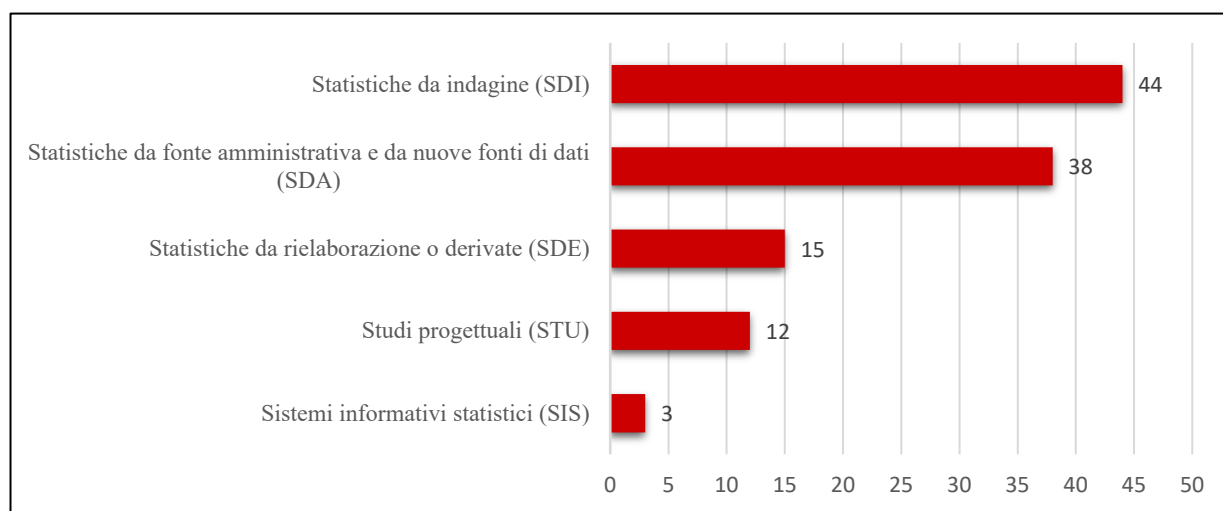
**FIGURA 6: LAVORI CHE PRODUCONO INDICATORI SENSIBILI AL GENERE, PER AREA TEMATICA – ANNO DI ATTUAZIONE 2024**



Fonte: Istat, elaborazione su dati Psn 2023-2025. Anno di attuazione 2024

Nel 2024, la variabile sesso (Figura 7) risulta rilevata soprattutto nell'ambito delle Statistiche<sup>29</sup> (STA), con un totale di 97 lavori. In particolare, è maggiormente presente nelle Statistiche da indagine (SDI), con 44 lavori, e nelle Statistiche da fonte amministrativa (SDA), con 35 lavori. La sua presenza è invece più limitata nelle Statistiche derivate o rielaborazioni (SDE), che contano 15 lavori. Nelle altre tipologie di produzione statistica, la variabile sesso compare in 12 Studi progettuali (STU) e in soli 3 Sistemi informativi (SIS).

**FIGURA 7: NUMERO DI LAVORI STATISTICI CHE RILEVANO LA VARIABILE SESSO, PER TIPOLOGIA DI LAVORO – ANNO DI ATTUAZIONE 2024**



Fonte: Istat, elaborazione su dati Psn 2023-2025. Anno di attuazione 2024

Nel bilancio di genere dell'Istat per il 2024, l'attività di rendicontazione è rivolta alle sole Statistiche da indagine (SDI). Relativamente ai costi sostenuti dall'amministrazione, gli stessi si possono distinguere 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 e si possono classificare in:

- costi di rivelazione per la raccolta delle informazioni presso i rispondenti, ovvero contributi erogati ai comuni campione selezionati per la realizzazione di indagini con rete di rilevazione comunale;
- 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*);
- altri costi che possono essere assunti quali strumentali rispetto ai primi. 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.

<sup>29</sup> I lavori inseriti nel Psn, a partire dal 2024, sono classificati in tre tipologie: Statistiche, Studi progettuali e Sistemi informativi statistici. Le Statistiche si classificano a loro volta in: Statistiche da indagine (SDI), Statistiche da fonti amministrative e da nuove fonti (SDA) e Statistiche da rielaborazione (SDE).

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

I costi indiretti sono invece attribuibili principalmente alle spese per la gestione del personale che viene impiegato nelle indagini o a costi di tipo infrastrutturale. Tenendo conto della scelta metodologica operata dall'amministrazione relativamente alle spese da analizzare nel bilancio di genere dell'Istat, si è scelto di non considerare i costi indiretti e concentrarsi sulla quantificazione delle sole voci di costo che rientrano nella macrocategoria costi diretti e, dunque, 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.

Nel 2024, a causa dell'avvicendamento dei fornitori dei contratti relativi ai servizi trasversali di stampa, recapito e consegna, i dati di rendicontazione risultano incompleti. La parziale rendicontazione riguarda in particolare la voce altri costi ed è relativa principalmente ai servizi di stampa e di recapito delle lettere informative presso i rispondenti e al servizio di stampa e consegna materiali presso gli organi intermedi.

Delle 44 Statistiche da indagine (SDI) dell'Istat che rilevano la variabile sesso, ne sono state realizzate 22. Tra queste, solo 15 dispongono delle informazioni necessarie per la rendicontazione<sup>30</sup>. Tali indagini hanno generato costi complessivi pari a circa 32,5 milioni di euro. I costi di rilevazione per la raccolta dei dati presso i rispondenti rappresentano il 93,9% del totale (circa 30,5 milioni di euro), ma sono attribuibili soltanto a 9 delle 15 indagini rendicontate. Per le restanti 6, invece, i costi riguardano esclusivamente la voce altri costi (Tavola 2).

---

<sup>30</sup> Alcune Statistiche da indagine non sono state considerate, ai fini della rendicontazione, in ragione delle specifiche configurazioni organizzative dei servizi di supporto alla raccolta dei dati, che determinano modalità di attribuzione dei costi non omogenee o non direttamente imputabili alla singola indagine, risultando in alcuni casi integrate in componenti o sistemi di rilevazione più ampi.

**TAVOLA 23: 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 2024**

| CODICE PSN    | DENOMINAZIONE INDAGINE                                                                                    | COSTI DIRETTI PRESSO I RISPONDENTI (€) | ALTRI COSTI* (€) | COSTI DIRETTI COMPLESSIVI (€) | %          |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|-------------------------------|------------|
| IST-00095     | Indagine su decessi e cause di morte                                                                      | -                                      | 492.322          | 492.322                       | 1,51       |
| IST-00142     | Rilevazione degli incidenti stradali con lesione a persone                                                | -                                      | 2.847            | 2.847                         | 0,01       |
| IST-00204     | Indagine multiscopo sugli aspetti della vita quotidiana                                                   | 924.175                                | 153.155          | 1.077.330                     | 3,32       |
| IST-00925     | Rilevazione sulle forze di lavoro                                                                         | 10.312.594                             | 135.864          | 10.448.458                    | 32,16      |
| IST-01395     | Indagine sul reddito e le condizioni di vita (eu-silc)                                                    | 2.765.793                              | 16.275           | 2.782.068                     | 8,56       |
| IST-01858     | Indagine multiscopo sull'uso del tempo                                                                    | -                                      | 360.173          | 360.173                       | 1,11       |
| IST-02260     | Multiscopo sulle famiglie: sicurezza delle donne                                                          | -                                      | 91.503           | 91.503                        | 0,28       |
| IST-02346     | Indagine sulla struttura delle aziende agricole - censimento permanente dell'agricoltura                  | 2.915.813                              | 45.156           | 2.960.969                     | 9,11       |
| IST-02494     | Sistema integrato censimento permanente e indagini sociali, componente da lista                           | 11.710.281                             | 377.882          | 12.088.163                    | 37,20      |
| IST-02530     | Indagine sulla fiducia dei consumatori                                                                    | 122.976                                | 17.305           | 140.281                       | 0,43       |
| IST-02617     | Indagine multiscopo sui cittadini e il tempo libero                                                       | 750.080                                | 73.827           | 82.3907                       | 2,54       |
| IST-02627     | Indagine sulle famiglie e i soggetti sociali                                                              | 817.243                                | 100.350          | 917.593                       | 2,82       |
| IST-02698     | Rilevazione statistica sulla ricerca e sviluppo                                                           | -                                      | 36.747           | 36.747                        | 0,11       |
| IST-02758     | Indagine sulle famiglie degli studenti con disabilità                                                     | 179.955                                | 87.690           | 267.645                       | 0,82       |
| IST-02817     | Rilevazione sugli elementi identificativi, risorse e attività degli uffici di statistica del sistam (eup) | -                                      | 1.518            | 1.518                         | 0,01       |
| <b>Totale</b> |                                                                                                           | <b>30.498.910</b>                      | <b>1.992.614</b> | <b>32.491.524</b>             | <b>100</b> |

Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - Anno di attuazione 2024

(\*) In alcuni casi i costi sono stati stimati o sono parziali.

Particolarmente significativi sono i costi della SDI “Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente da lista” dal valore di circa 12 milioni di euro

(37,2% del totale) e della SDI “Rilevazione sulle forze di lavoro” per circa 10,5 milioni di euro (32,2% del totale). Le indagini multiscopo sulle famiglie<sup>31</sup> (Figura 8) hanno generato un costo diretto complessivo per l'amministrazione pari a circa 2,3 milioni di euro (7,0 % del totale dei costi diretti sostenuti nel 2024 per le 15 indagini).

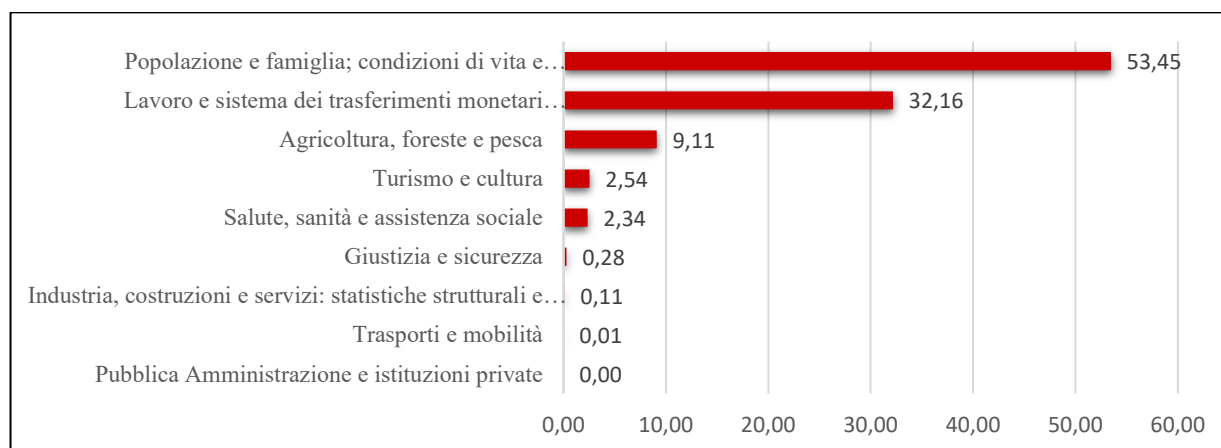
**FIGURA 8: PERCENTUALE DI COSTO DIRETTO COMPLESSIVO DELLE 15 INDAGINI ESAMINATE – ANNO 2024**



Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - anno di attuazione 2024

Raggruppando per area Tematica del Psn i dati di rendicontazione dei costi relativamente alle sole 15 indagini (Figura 9), l'incidenza maggiore si riscontra nell'area Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale (circa il 53,4% sul totale dei costi diretti sostenuti dall'Amministrazione) e nell'area Lavoro e sistema dei trasferimenti monetari previdenziali e assistenziali (circa il 32% sul totale).

**FIGURA 9: PERCENTUALE DEI COSTI DIRETTI COMPLESSIVI SUL TOTALE DELLE 15 STATISTICHE DA INDAGINE (SDI), RAGGRUPPATE PER AREA TEMATICA - ANNO DI ATTUAZIONE 2024**



Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - anno di attuazione 2024

<sup>31</sup> Aspetti della vita quotidiana, Uso del tempo e Cittadini e il tempo libero

Per entrambe le aree tematiche il maggior peso è determinato dalla SDI “Sistema Integrato Censimento permanente e Indagini sociali, componente da lista” e dalla SDI “Rilevazione sulle forze di lavoro” come riportato nella Tavola seguente.

TAVOLA 24: COSTO COMPLESSIVO, COSTO DI RILEVAZIONE PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI PRESSO I RISPONDENTI E ALTRI COSTI DELLE 15 STATISTICHE DA INDAGINE (SDI) RAGGRUPPATE PER AREA TEMATICA. NUMERO, EURO E PERCENTUALE - ANNO DI ATTUAZIONE 2024

| AREE TEMTATICHE<br>PSN                                                             | NUMERO DI SDI<br>PER AREA<br>TEMATICA DI<br>APPARTENENZA | COSTI DIRETTI<br>PRESSO I<br>RISPONDENTI<br>(€) | ALTRI COSTI*<br>(€) | COSTI<br>DIRETTI<br>COMPLESSIVI<br>(€) | %          |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------|------------|
| Popolazione e famiglia;<br>condizioni di vita e<br>partecipazione sociale          | 6                                                        | 16.340.468                                      | 1.025.140           | 17.365.608                             | 53,45      |
| Lavoro e sistema dei<br>trasferimenti monetari<br>previdenziali e<br>assistenziali | 1                                                        | 10.312.594                                      | 135.864             | 10.448.458                             | 32,16      |
| Agricoltura, foreste e<br>pesca                                                    | 1                                                        | 2.915.813                                       | 45.156              | 2.960.969                              | 9,11       |
| Turismo e cultura                                                                  | 1                                                        | 750.080                                         | 73.827              | 823.907                                | 2,54       |
| Salute, sanità e<br>assistenza sociale                                             | 2                                                        | 179.955                                         | 580.012             | 759.967                                | 2,34       |
| Giustizia e sicurezza                                                              | 1                                                        | -                                               | 91.503              | 91.503                                 | 0,28       |
| Industria costruzioni e<br>servizi: statistiche<br>strutturali e trasversali       | 1                                                        | -                                               | 36.747              | 36.747                                 | 0,11       |
| Trasporti e mobilità                                                               | 1                                                        | -                                               | 2.847               | 2.847                                  | 0,01       |
| Pubblica<br>amministrazione e<br>istituzioni private                               | 1                                                        |                                                 | 1.518               | 1.518                                  | 0,01       |
| <b>Totale</b>                                                                      | <b>15</b>                                                | <b>30.498.910</b>                               | <b>1.992.614</b>    | <b>32.491.524</b>                      | <b>100</b> |

Fonte: Istat, elaborazione su dati tratti dai sistemi di consuntivazione e da file elaborati per la liquidazione dei fornitori - anno di attuazione 2024

(\*) In alcuni casi i costi sono stati stimati o sono parziali.