

La parità di genere in Italia: a che punto siamo?

IO CPI

La parità di genere in Italia: a che punto siamo?

di Fabio Martino

27 marzo 2026

È stato recentemente pubblicato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) il bilancio previsionale di genere 2026-2028, che classifica la spesa pubblica in base al suo potenziale contributo alla riduzione delle disparità di genere. La spesa direttamente destinata alla riduzione delle disparità di genere è molto bassa (circa l'1% all'anno), nonostante l'Italia registri prestazioni ancora insoddisfacenti in termini di parità di genere, soprattutto nei domini economici di lavoro e reddito, come evidenziato dall'Indice di Parità di Genere pubblicato dall'European Institute for Gender Equality. In questo contesto, il "tradizionale bilancio di genere" (pubblicato dal MEF fino al 2023), fornendo un'analisi articolata delle disparità basata su indicatori e valutazioni delle politiche pubbliche, rappresentava uno strumento più utile per comprendere il fenomeno rispetto al semplice bilancio previsionale di genere.

* * *

Il bilancio previsionale di genere per il triennio 2026-2028, recentemente pubblicato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), classifica la spesa pubblica in base al suo potenziale contributo alla riduzione delle disparità di genere.¹ Cogliamo questa occasione per aggiornare il quadro della parità di genere in Italia, anche alla luce dei dati più recenti dell'Indice di Parità di Genere (*Gender Equality Index*, d'ora in poi "IPG").²

Cosa ci dice l'IPG sull'Italia

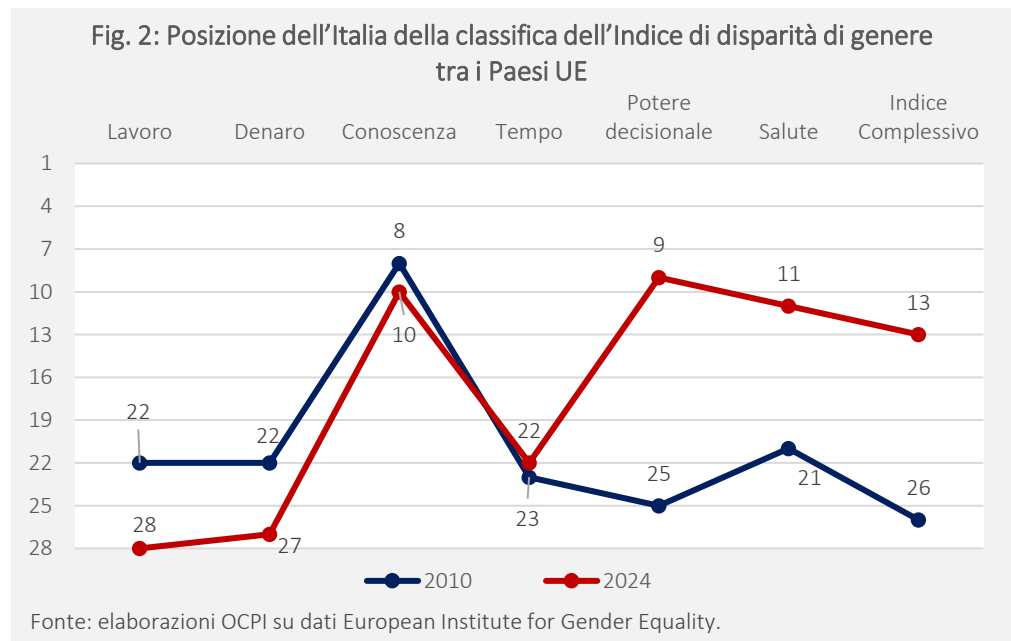
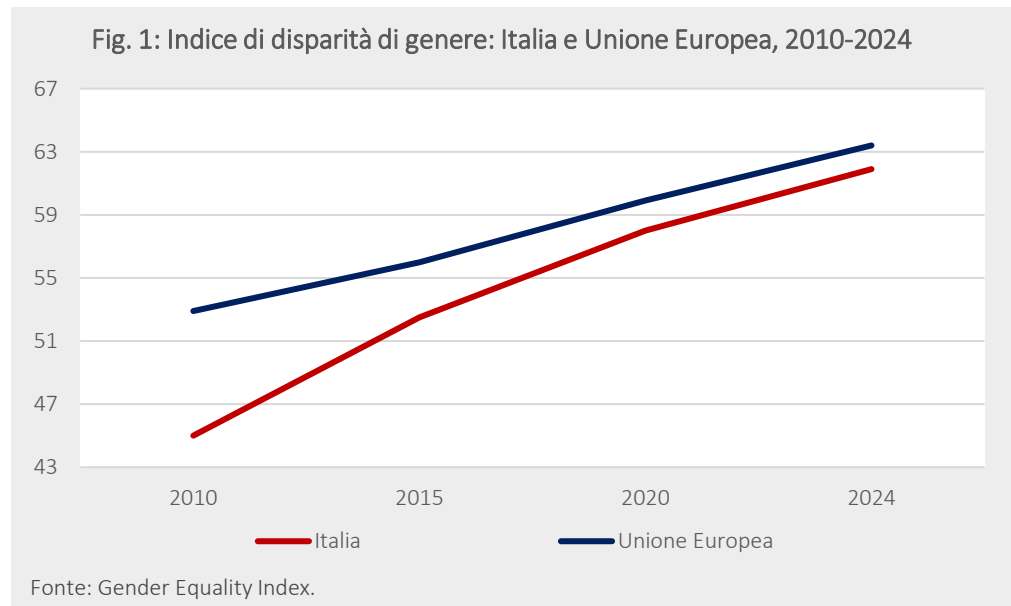
L'IPG misura i progressi raggiunti nell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, focalizzandosi su sei ambiti: lavoro (inteso come divario occupazionale di genere), denaro (divario remunerativo), conoscenza (divario

¹ Vedi "[Le spese del bilancio dello stato secondo la prospettiva di genere e gli obiettivi di sviluppo sostenibile](#)", MEF, 20 gennaio 2026.

² Un approccio analogo è stato adottato in una precedente nota: "[La parità di genere in Italia: che progressi sono stati fatti?](#)", 22 febbraio 2024. L'Indice di Parità di Genere è stato introdotto nel 2013 dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (in inglese, *European Institute for Gender Equality*). Vedi "[Gender Equality Index](#)", EIGE.

nei risultati scolastici), tempo (inteso come equilibrio tra lavoro e vita privata), potere decisionale e salute percepita.³

Tra il 2010 e il 2024 l'Italia ha conseguito i maggiori progressi in termini di parità di genere, con un aumento dell'indice di 16,9 punti, seppur restando sotto la media europea (61,9 contro 63,4 punti; Fig. 1). La nostra posizione in graduatoria è migliorata dal ventiseiesimo al tredicesimo posto (Fig. 2).

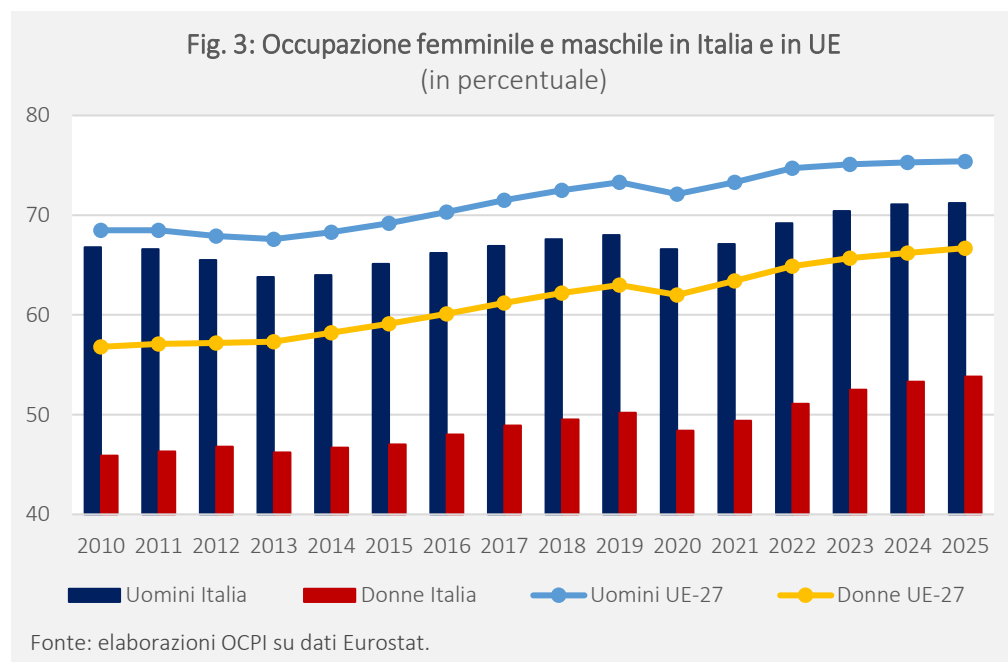


Tuttavia, nei due ambiti "lavoro" e "denaro" i risultati sono negativi: dal già non entusiasmante ventiduesimo posto del 2010, negli ultimi 15 anni la situazione

³ Ciascun ambito è composto da due o tre sottodomini. A ogni ambito e sottodominio è associato un punteggio, da 0 a 100, al crescere del quale migliora la parità di genere.

è peggiorata: l'Italia è scivolata all'ultimo posto per uguaglianza occupazionale e al penultimo per uguaglianza retributiva.

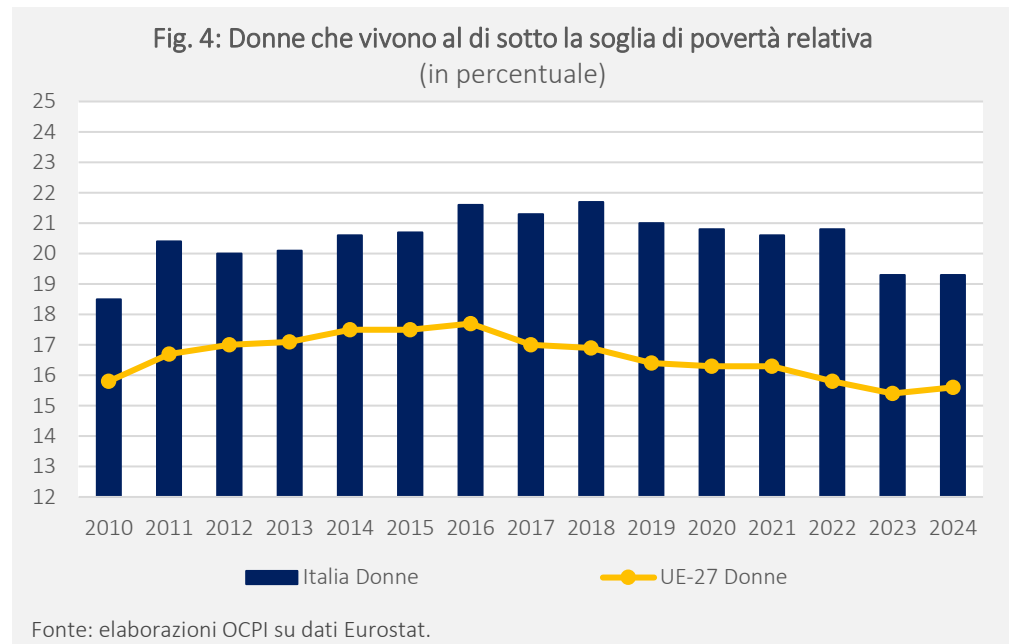
Il dominio "lavoro" include vari indicatori (tasso d'occupazione, durata della carriera lavorativa, tasso d'occupazione in settori ICT, numero di manager, percentuale di occupati che percepisce un salario inferiore ai due terzi del salario mediano). Dal 2010, l'indice italiano è peggiorato di 1,5 punti, a fronte di un aumento di circa due punti nella media EU. Tra i principali fattori dietro questo risultato è il basso tasso d'occupazione femminile. Tra il 2010 e il 2025 il tasso di occupazione femminile è aumentato dal 46% al 54% ma resta ben lontano dalla media europea (67%; Fig. 3). Anche in termini di divario rispetto all'occupazione maschile il progresso è stato limitato. Inoltre, il 43% delle donne non lavora e non studia, contro il 25% degli uomini, anche perché le donne sono molto più coinvolte degli uomini in lavori non retribuiti di cura a bambini e anziani. Inoltre, quando le donne partecipano al mercato del lavoro, occupano posizioni più basse nella scala gerarchica e utilizzano più spesso contratti part-time.



È peggiorata anche la dimensione "denaro", che riflette per metà il divario retributivo di genere e, per il resto, il rischio di povertà femminile e la disuguaglianza nella distribuzione del reddito tra uomini e donne. Il divario reddituale mediano è rimasto costante sia in Italia che in UE dal 2011 al 2024 (ultimi dati disponibili), con una lavoratrice "tipica" che guadagna il 5% in meno di un lavoratore in Italia, a fronte di un 3% in meno nell'Unione Europea.⁴ Ma la posizione dell'Italia è peggiorata rispetto al rischio di povertà femminile. A

⁴ Elaborazioni OCPI su dati Eurostat.

differenza dell'Unione Europea, la quota di donne tra i 18 e i 64 anni che vivono sotto la soglia di povertà relativa (definita come un reddito, al netto dei trasferimenti pubblici, inferiore al 60 per cento di quello mediano) è aumentata in Italia di un punto percentuale tra il 2010 e il 2024 (Fig. 4). Si tratta di un aumento contenuto che, tuttavia, colloca l'Italia tra i Paesi con i livelli più elevati nell'Unione europea.



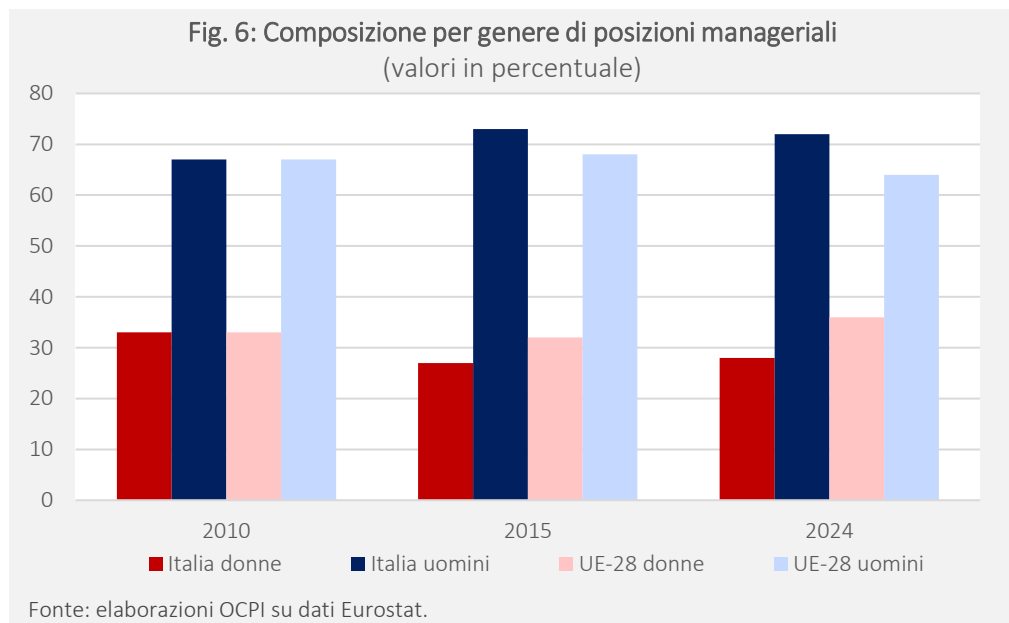
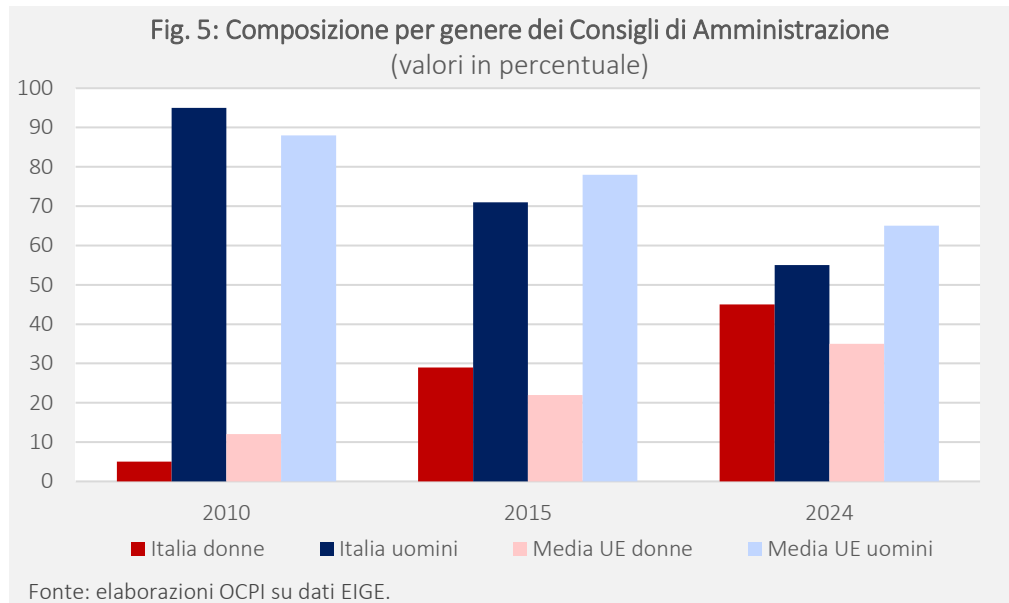
Nelle altre aree ci sono stati miglioramenti.

In Italia le donne sono in media più istruite degli uomini: per esempio, le donne nella fascia 25-34 anni che hanno conseguito almeno un titolo di educazione terziaria sono circa il 36% del totale, contro il 25% degli uomini.

La Legge sulle Quote Rosa (n. 120 del 2011) ha ridotto il divario nel “potere decisionale”.⁵ Rispetto al 2010, l’indice migliora di 16 posizioni, trainato dall’aumento della presenza femminile nei CdA, cresciuta più rapidamente della media UE (Fig. 5). L’impatto delle quote si limita ai CdA, non producendo alcun effetto né sulla composizione di genere dei ruoli manageriali (Fig. 6) né su posizioni più in basso nella scala gerarchica del lavoro.⁶

⁵ Vedi [“Legge n.120, 12 luglio 2011”](#), Normattiva. La legge prevede che almeno un terzo dei membri dei Consigli di Amministrazione di società quotate, oppure a partecipazione pubblica, siano donne.

⁶ In linea di principio, sarebbe ragionevole attendersi l’esistenza di questi effetti “a cascata” poiché una politica di questo genere dovrebbe aumentare sia la domanda che l’offerta di lavoro. La prima attraverso un abbattimento dei pregiudizi di genere da parte dei datori di lavoro, la seconda attraverso un maggior incentivo da parte delle donne a perseguire percorsi dirigenziali (anche attraverso un aumento delle iscrizioni alle facoltà economiche e STEM). Per maggiori dettagli, per l’Italia, vedi Maida and Weber, [“Female Leadership and Gender Gap within](#)

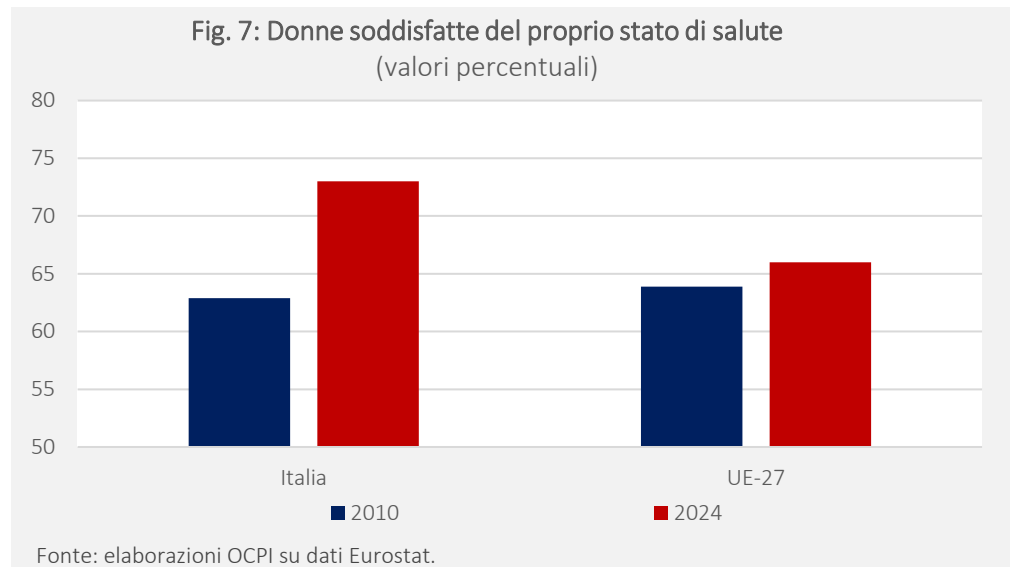


Un altro miglioramento rilevante riguarda il dominio “salute”, il cui indice dal 2010 è cresciuto maggiormente in Italia rispetto alla media UE (+5,9 e +2,1 punti rispettivamente), col recupero di dieci posizioni. La percentuale di donne soddisfatta del proprio stato di salute è una buona approssimazione per misurare i progressi ottenuti in questo ambito.⁷ Nel 2010, la quota di donne sopra i 16 anni che dichiarava un buono stato di salute era in linea con la media

[Firms: Evidence from an Italian Board Reform](#), IZA Discussion Papers, 2022. Vedi Guiso, Schivardi, Zaccaria, [“Changing the Board Game: Horizontal Spillovers of Gender Quotas”](#), EIEF Working Paper, 2024. Si trovano risultati analoghi anche per altri Paesi UE, come la Norvegia, la prima ad aver introdotto la legge sulle “quote rosa” nel 2003, vedi Bertrand et al. [“Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway”](#), *The Review of Economic Studies*, Volume 86, Issue 1, January 2019, Pages 191–239.

⁷ A riguardo, vedi [“Quant'è difficile quantificare il fenomeno dei femminicidi in Italia e in Europa”](#), *Euronews*, 25 novembre 2023.

UE. Nei 15 anni successivi è aumentata di 10 punti percentuali, a fronte di un incremento di 2 punti nella media europea (Fig. 7).



Il bilancio previsionale di genere

Il bilancio previsionale di genere pubblicato dal MEF per il 2026-2028 si inserisce in un quadro normativo più ampio che disciplina l'analisi delle politiche pubbliche secondo una prospettiva di genere.

La legge 196 del 2009 prevedeva la sperimentazione del bilancio di genere, intesa come riclassificazione della spesa pubblica secondo una prospettiva di genere.⁸ Fino al 2023, la relazione che il MEF presentava al parlamento, oltre a presentare tale riclassificazione (evidenziando le spese che tendono a ridurre le disparità di genere, ad esempio quelle per gli asili nido) includeva un'ampia valutazione dello stato della parità di genere in Italia utilizzando vari indicatori sintetici (come l'IPG), sondaggi e altri strumenti di analisi. Si articolava in cinque sezioni.⁹ La prima sintetizzava i principali divari di genere in Italia e in Europa (ad esempio attraverso l'IPG); la seconda si concentrava sulle differenze di genere nel personale delle amministrazioni centrali; la terza valutava gli effetti delle misure introdotte nell'anno di riferimento (ad esempio, per il 2023, la legge n. 168/2023 sul contrasto alla violenza sulle donne); la quarta analizzava l'impatto delle disposizioni fiscali sui divari di genere (ad esempio le detrazioni per le spese per gli asili nido o i regimi agevolati per il rientro dei lavoratori dall'estero); la quinta riclassificava la spesa dello Stato in ottica di genere, per l'ultimo bilancio disponibile. Era un documento articolato e di notevole utilità,

⁸ Vedi "[articolo 38 septies della legge 196 del 2009](#)", Normattiva e "[Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri - 16 giugno 2017](#)", Gazzetta Ufficiale.

⁹ Vedi "[Bilancio di Genere 2023](#)", MEF.

anche se mancava un'analisi prospettica di come il bilancio di genere si sarebbe sviluppato negli anni seguenti.

Per correggere questa debolezza Il PNRR (Riforma 1.13, milestone M1C1-110) richiede la pubblicazione di un bilancio previsionale di genere, vincolo che è stato rispettato nelle scorse settimane.

Purtroppo, però, il MEF ha interrotto la pubblicazione del bilancio di genere nell'ampio e dettagliato formato tradizionale, come sopra descritto.¹⁰ Tutto sommato, sembra che si sia fatto più di un passo indietro nell'analisi e nella comprensione del fenomeno della disparità di genere.

Ad ogni modo, cosa ci dice il bilancio previsionale per il triennio 2026-2028? Le spese sono riclassificate come:

- “dirette” (1,2% del totale nel 2026) quando mirano esplicitamente a ridurre le disuguaglianze di genere, come nel caso dell'indennità di maternità o degli incentivi all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- “sensibili” (33,3%) quando, pur non essendo progettate con questo obiettivo, possono produrre effetti (anche indiretti) su uomini e donne; rientrano in questa categoria i trasferimenti monetari o i servizi erogati agli individui, nonché le spese per imprese, infrastrutture e servizi pubblici (come istruzione o assistenza), che incidono in modo diverso sui due generi;
- “da approfondire” (16,5%) se l'impatto sul genere non è immediatamente identificabile e richiede analisi aggiuntive;
- “neutrali” (49%) se non producono effetti rilevanti sulle disparità di genere; rientrano in questa categoria, ad esempio, gli interessi sul debito, i rimborsi di passività finanziarie e le acquisizioni di attività finanziarie.

La spesa che è certamente e direttamente in grado di ridurre le disparità di genere è quindi estremamente bassa. La situazione non è prevista cambiare nel 2027-28: la quota di spesa direttamente destinata a ridurre le disparità di genere sarà l'1% nel 2027 e l'1,1% nel 2028.

¹⁰ L'obiettivo M1C1-110 si colloca tra le misure volte a riformare il quadro di revisione della spesa pubblica (Riforma 1.13); vedi “[M1C1-110 \(Milestone\)](#)”, *Italiadomani*, PNRR.