

RELAZIONE PARLAMENTARE SULLA VIOLENZA ECONOMICA DI GENERE

Commissione Parlamentare di Inchiesta sul Femminicidio e su ogni forma di Violenza di Genere

XIX Legislatura – Doc. XXIII n. 17

Approvata all'unanimità il 15 aprile 2026

NOTA DI SINTESI

CAPITOLO 1 – ORIGINE, STRUTTURA E DEFINIZIONI

1.1 Il documento

La Commissione Parlamentare di Inchiesta sul Femminicidio, istituita con legge 9 febbraio 2023 n. 12, ha approvato all'unanimità la Relazione sulla violenza economica di genere.

È il primo documento parlamentare organico dedicato a questo tema in Italia.

La Relazione è frutto di oltre due anni di audizioni (2023–2026) che hanno coinvolto più di 60 soggetti: ISTAT, INPS, Banca d'Italia, ABI, OCSE, magistratura, associazioni antiviolenza, ordini professionali, accademici, associazioni di imprese, fondazioni e sindacati – tra cui il Coordinamento donne e delle politiche di genere CISL (audizione del 10 febbraio 2025).

La struttura si articola in sei capitoli: definizioni e quadro normativo; forme della violenza economica nei quattro ambiti; dati e report nazionali e internazionali; indici di misurazione; strumenti di contrasto esistenti; conclusioni e 14 proposte.

1.2 Definizione

La violenza economica consiste nel controllo delle risorse economiche come strumento per esercitare potere e soggezione nei confronti della donna. Subdola e difficilmente riconoscibile, resta spesso celata finché non evolve in violenza psicologica o fisica. Non colpisce solo le donne con redditi bassi ma è un fenomeno trasversale a tutti i contesti socioeconomici. Secondo la ricerca di Surviving Economic Abuse (SEA), nel 95% dei casi di violenza domestica e di femminicidio l'innescò coincide con la violenza economica.

1.3 Quadro normativo internazionale

- **Convenzione di Istanbul (2011):** primo strumento giuridico vincolante che riconosce la violenza economica come forma di violenza di genere. Ratificata dall'Italia nel 2013.
- **Dichiarazione di Pechino (1995):** definisce la violenza economica come ogni azione tesa a rendere una persona finanziariamente dipendente, negandole accesso al denaro o vietandole di frequentare scuola o lavoro.
- **CEDAW (1979):** include la violenza economica tra le forme di discriminazione; il controllo coercitivo delle risorse è una forma di abuso.
- **Direttiva UE 2012/29:** riconosce che la violenza economica può verificarsi anche tra ex partner non conviventi e causare perdite economiche.

- **Domestic Abuse Act UK (2021):** primo ordinamento a fornire una definizione giuridica esplicita di violenza economica come reato autonomo di abuso domestico.

1.4 La legislazione italiana

In Italia non esiste ancora una definizione legislativa autonoma di violenza economica. La Commissione ricostruisce la stratificazione normativa rilevante:

- L. 151/1975: riforma del diritto di famiglia.
- L. 66/1996: violenza sessuale come reato contro la persona.
- D.L. 93/2013 conv. L. 119/2013: rafforza le misure contro la violenza di genere in attuazione della Convenzione di Istanbul e riconosce la rilevanza della violenza economica nelle dinamiche domestiche.
- L. 69/2019 (Codice Rosso): individua nuovi reati e potenzia gli strumenti di intervento.
- D.lgs. 149/2022: introduce nel processo civile la sezione sulla violenza domestica per evitare la vittimizzazione secondaria.
- L. 168/2023: prevede nuove procedure per la valutazione e gestione del rischio di letalità.
- D.L. 178/2024 conv. L. 10/2025: stabilisce modifiche al braccialetto elettronico.
- L. 181/2025: introduce il delitto di femminicidio e potenzia gli strumenti di contrasto.

La giurisprudenza ha progressivamente riconosciuto la violenza economica come integrazione del reato di maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.) – confermato dalla Cassazione penale, Sez. VI, sentenza n. 6937/2023 – ma tale orientamento non è ancora uniformemente applicato dai giudici di merito.

CAPITOLO 2 – FORME E MANIFESTAZIONI DELLA VIOLENZA ECONOMICA

2.1 Ambito domestico

La violenza economica domestica si sviluppa per fasi progressive (escalation):

- **Fase iniziale:** isolamento finanziario soft, controllo dei conti, esclusione dalle informazioni patrimoniali, gestione unilaterale del denaro mascherata da “protezione”.
- **Fase intermedia:** monitoraggio totale delle spese, negazione dell’accesso ai conti, imposizione di budget rigidi.
- **Fase avanzata:** espropriazione del patrimonio, indebitamento forzato, firma coatta di documenti svantaggiosi.
- **Post-separazione:** il 37% delle donne separate non riceve l’assegno di mantenimento per i figli (WeWorld/Ipsos 2023), manipolazione delle dichiarazioni di reddito, ostruzione dei diritti di visita come leva economica. La violenza continua anche dopo la fine della relazione.

Le manifestazioni concrete più ricorrenti:

- Negazione dell’accesso a conti bancari, carte di credito, bancomat. Una quota significativa di donne in Italia non possiede un conto corrente personale.
- Controllo minuzioso delle spese, anche per beni di prima necessità.

- Divieto di lavorare o studiare, presentato spesso come “protezione” o con la svalutazione sistematica delle competenze della vittima.
- Obbligo a firmare mutui, fidejussioni, prestiti senza consenso informato o comprensione del contenuto.
- Appropriazione dei guadagni della partner; sfruttamento come forza lavoro non retribuita nell’impresa familiare.
- Occultamento della situazione patrimoniale familiare: redditi, conti correnti, investimenti.
- Sabotaggio delle opportunità lavorative: presentarsi sul luogo di lavoro per intimidire, screditare la vittima con i colleghi, distruggere documenti di lavoro.
- Imposizione sproporzionata di obblighi di cura per ostacolare il lavoro, in particolare dopo la maternità.
- Violenza economica in gravidanza: periodo di massima vulnerabilità, associato a tassi più elevati di aborto spontaneo e stress materno a lungo termine.

Elemento culturale rilevante: i genitori parlano più frequentemente con i figli maschi di temi finanziari complessi (budget, investimenti, pianificazione), mentre con le figlie si trattano questioni più semplici legate al consumo quotidiano (dati Banca d’Italia su OCSE PISA 2022).

2.2 Ambito del mercato del lavoro

- **Gender Pay Gap (dati INPS 2023, settore privato):** retribuzioni medie annue femminili poco oltre 19.000 euro contro 27.000 degli uomini (-31%). Nel settore pubblico, dove le donne sono il 61% dei dipendenti (in crescita di 4 punti dal 2014), il divario è del 24%: circa 31.000 euro per le donne contro oltre 39.000 per gli uomini. Il divario aumenta con l’età: tra i 50 e i 64 anni il reddito medio femminile scende al di sotto del 70% di quello maschile a parità di inquadramento.
- **Lavoratrici a bassa retribuzione (CNEL-ISTAT 2025):** due terzi delle lavoratrici hanno sperimentato almeno un anno di bassa retribuzione tra il 2015 e il 2022; una su tre ha avuto una retribuzione oraria particolarmente bassa. La quota di chi rimane intrappolata in questa condizione è il doppio rispetto agli uomini.
- **Motherhood penalty – penalizzazione della maternità (dati INPS):** la maternità genera una contrazione del reddito di circa il 16% nell’anno successivo alla nascita e aumenta la probabilità di uscita dal mercato del lavoro dall’11% al 18% nell’anno dell’evento. A lungo termine le madri registrano una riduzione del 53% del reddito annuo: 35,1% per riduzione delle settimane retribuite, 11,5% per ricorso al part-time, 6% per diminuzione della retribuzione settimanale. Il tasso di occupazione crolla: 80% per le donne single, 75,5% per coppie senza figli, 59% per coppie con figli, 54% se i figli hanno meno di 5 anni.
- **Divario pensionistico (dati INPS, pensioni vigenti al 1° gennaio 2025):** il 48,2% delle pensioni femminili si colloca nella fascia inferiore a 750 euro mensili; la fascia prevalente maschile è tra 1.500 e 2.250 euro. Le donne accedono per il 64% alla pensione di vecchiaia (non anticipata), perché le carriere discontinue non consentono di maturare i requisiti contributivi. La pensione media delle donne è inferiore di circa il 30% rispetto a quella degli uomini.
- **Divario territoriale e di istruzione:** nel Mezzogiorno in metà delle coppie solo l’uomo è occupato. Il tasso di occupazione femminile varia dal 90% delle donne laureate single al Centro al 22% delle madri con bassa istruzione e figli piccoli nel Sud (dati ISTAT, terzo trimestre 2023).

- **Donne inattive:** oltre 7,8 milioni, principalmente madri in coppia e figlie conviventi nella famiglia d'origine. Il divario occupazionale uomo-donna è di 19,5 punti percentuali.
- **Glass ceiling (“soffitto di cristallo”):** secondo l'Osservatorio “Donne Executive” SDA Bocconi, solo il 17% dei dirigenti e il 6% degli amministratori delegati nelle grandi imprese italiane è donna. Nelle aziende quotate solo il 2,9% delle CEO è donna (2024). Le donne sono concentrate nei ruoli di staff (HR, legale, compliance) e quasi assenti nei settori strategici (direzione generale, vendite, innovazione).
- **Glass cliff (“scogliera di cristallo”):** le donne vengono spesso promosse a posizioni di leadership in momenti di crisi, in contesti ad alta probabilità di insuccesso, per poi essere sostituite da uomini una volta ristabilita la stabilità.
- **Quote di genere:** grazie alla legge Golfo-Mosca (L. 120/2011) al 2023 le donne sono il 35% dei membri degli organi collegiali delle società pubbliche e oltre il 43% dei consiglieri di amministrazione nelle quotate. Tuttavia, la tendenza a sostituire gli organi collegiali con figure monarchiche riduce l'efficacia: la presenza femminile scende al 13% negli amministratori unici. La Direttiva UE “Women on Boards” (2022/2381/UE) impone alle società quotate di raggiungere entro giugno 2026 il 33% di rappresentanza femminile tra tutti gli amministratori e il 40% tra i non esecutivi.
- **Il ruolo del sindacato – richiamato esplicitamente nella Relazione:** il sindacato, attraverso la rete degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), potrebbe diventare un presidio strutturato e uno strumento decisivo contro la violenza economica, qualora essa fosse inclusa nei documenti di valutazione dei rischi aziendali (audizione UGL, 10 febbraio 2025).

2.3 Ambito dell'imprenditoria femminile

- **Presenza e dimensioni:** le donne rappresentano circa il 22% del totale degli imprenditori italiani, presenti principalmente in commercio, turismo e servizi alla persona (dati Unioncamere 2023). Nel 2023 le imprese femminili sono diminuite di 11.000 unità (-0,9%), con cali nel commercio (-8.700), agricoltura (-6.000) e manifattura (-2.000). In crescita le imprese in settori professionali, scientifici e tecnologici (+2.000 unità). Il 10,6% è guidato da imprenditrici under 35.
- **Fragilità strutturale:** le imprese femminili hanno una produttività inferiore del 60% rispetto a quelle non femminili e un tasso di sopravvivenza inferiore (dati ISTAT-Unioncamere). Le società di capitale femminili sono cresciute dell'1,7% nel 2023, raggiungendo il 26% del totale delle aziende guidate da donne.
- **Accesso al credito:** le donne ricevono solo il 20,1% del credito bancario totale contro il 34,5% destinato agli uomini, con il restante 45,5% cointestato. Il divario ammonta a circa 70 miliardi di euro (Federconsumatori 2024). Tre imprenditrici su quattro hanno utilizzato esclusivamente risorse proprie per avviare l'attività. Le banche creano più ostacoli alle imprese femminili rispetto a quelle maschili, frenandone la crescita e la propensione all'innovazione.
- **Passaggi generazionali nelle imprese familiari:** le imprese familiari rappresentano l'80-85% delle aziende italiane e generano l'80% del PIL. Il 63% degli eredi che rilevano le aziende familiari è di sesso maschile (fonte: Il Sole 24 Ore, 2019). Solo il 9% dei CEO o presidenti nelle aziende familiari è donna e solo il 12,2% del top management nazionale. Solo il 14% delle imprese ha un piano formale di successione. In un campione di 52 imprese (ricerca Assolombarda-PwC), solo il 29% aveva scelto una donna come erede nonostante nel 61,5% dei casi fosse presente una possibile

erede con ruoli direttivi. Dato positivo: l'84% delle NextGen donne ha almeno un titolo di studio di primo livello, contro il 65,3% dei NextGen uomini (Osservatorio AUB 2025).

- **Violenza economica nelle imprese femminili:** le imprenditrici sono spesso vittime di violenza economica da parte del partner (furto di fondi aziendali, coercizione a contrarre prestiti, controllo delle finanze aziendali), con effetti negativi su fatturato, liquidità, accesso al credito e, nei casi più gravi, cessazione dell'attività.
- **Work-life balance:** l'Italia è al 14° posto tra i 27 Paesi UE per uguaglianza di genere nel Gender Equality Index 2024 (punteggio 69,2/100, -1,8 rispetto alla media UE), con un marcato squilibrio: le donne italiane dedicano molto più tempo degli uomini alla gestione domestica e familiare, riducendo le possibilità di accesso al lavoro e al tempo libero. Dal 2010, però, l'Italia ha registrato il miglioramento più marcato tra tutti i Paesi UE (+15,9 punti).

2.4 Ambito sociale

- **Donne migranti:** subiscono violenza economica in misura quasi doppia rispetto alle italiane: 5% le italiane, 12,3% le marocchine, 7-8% le cittadine di altri Paesi (ucraine, rumene, moldave, cinesi, albanesi) (ISTAT, audizione Sabbadini 2023). Il doppio vincolo del permesso di soggiorno e del lavoro domestico precario le espone a una dipendenza strutturale.
- **Prostituzione e sfruttamento:** molte donne entrano nel mercato del lavoro sessuale per necessità economica e non per scelta autonoma, diventando facilmente manipolabili da reti criminali che esercitano un controllo economico totale.
- **Tratta e schiavitù lavorativa:** la violenza economica è lo strumento principale con cui si mantiene una persona in stato di dipendenza e soggezione. L'art. 13, comma 2-bis della L. 228/2003 garantisce alle vittime di tratta un programma speciale di assistenza (alloggio, cibo, cure sanitarie) che rompe il vincolo di dipendenza materiale.
- **Contesti rurali:** scarsità di servizi, precarietà occupazionale, assenza di tutele e di servizi bancari amplificano la vulnerabilità economica, rendendo la violenza più difficile da riconoscere e contrastare.
- **Sport:** le atlete subiscono forme di discriminazione economica rispetto ai colleghi uomini: salari più bassi, minore accesso a sponsorizzazioni e contratti pubblicitari, limitati diritti contrattuali e scarsa tutela, in particolare negli sport meno mediatici.
- **Violenza economica e istigazione a delinquere (art. 414 c.p.):** chi incita pubblicamente altri a esercitare un controllo economico sul partner (ad esempio sui social network) può configurare un reato di istigazione, aggravato se veicolato attraverso strumenti telematici.

CAPITOLO 3 – DATI E DIMENSIONE DEL FENOMENO

3.1 Dati nazionali (ISTAT)

- **Il 40% delle donne in Italia ha subito violenza economica (ISTAT).**
- **Solo 89 casi su oltre 13.000 violenze denunciate nel 2024 riguardano esplicitamente la violenza economica:** segnale della scarsa consapevolezza e della grave sottorappresentazione nelle denunce.
- **Il numero 1522 ha registrato oltre 3.287 chiamate valide per richieste di aiuto nel solo terzo trimestre del 2024.**
- **Condizione occupazionale delle vittime in percorso di uscita dalla violenza (2023):** 31% casalinga, 23% occupata stabilmente, 17% disoccupata, 11% occupata in forma precaria.
- **Stereotipi persistenti (ISTAT 2023):** il 6,3% della popolazione ritiene ancora che sia l'uomo a prendere le decisioni più importanti in famiglia; il 17,2% che debba provvedere alle necessità economiche; il 20,2% che sia compito delle madri occuparsi dei figli.

3.2 Dati europei (EIGE, Gender Equality Index 2024)

- **Il 12% delle donne europee ha dichiarato di aver subito comportamenti di controllo o sabotaggio finanziario in una relazione di coppia.** Il fenomeno colpisce in modo più marcato donne migranti, donne con disabilità, donne anziane e madri single.
- **Rischio di povertà individuale:** considerando il reddito individuale anziché familiare, il rischio di povertà per le donne europee passa dal 17% al 36%. Molte donne vivono in condizioni di dipendenza economica invisibile.
- Divario retributivo complessivo (incluso lavoro non retribuito e part-time involontario): 36,2% (EIGE 2024).
- **Gender pension gap europeo: 26% (EIGE 2024).**
- Italia nel GEI 2024: 14° posto tra 27 Paesi UE (punteggio 69,2/100, sotto la media UE di 1,8 punti). Dal 2010 ha però registrato il miglioramento più marcato tra tutti i Paesi UE (+15,9 punti), trainato soprattutto dalla rappresentanza femminile negli organi decisionali (+41,3 punti).

3.3 Alfabetizzazione finanziaria

- **Le ragazze ottengono in media 20 punti in meno rispetto ai coetanei maschi nei test OCSE PISA 2022 sulla literacy finanziaria,** con picchi più marcati nel Nord. L'Italia è sotto la media europea.
- Il gap di genere nelle conoscenze assicurative supera i 10 punti percentuali (indagine IVASS-Bicocca-Doxa 2021), tuttavia le donne mostrano una consapevolezza del rischio superiore a quella maschile. Solo nel 33,4% dei casi prendono autonomamente decisioni su contratti assicurativi, contro il 56,6% degli uomini.
- **Previdenza complementare:** le donne aderiscono in misura inferiore di circa 7 punti percentuali rispetto agli uomini, con contributi mediamente più bassi e profili d'investimento più prudenti che non sfruttano appieno i rendimenti (dati COVIP, audizione 13 maggio 2025).
- La legge 5 marzo 2024 n. 21 ha introdotto l'educazione finanziaria nelle scuole come parte dell'insegnamento di educazione civica.

CAPITOLO 4 – INDICI DI MISURAZIONE DEL FENOMENO

La Commissione analizza i principali strumenti internazionali di misurazione della violenza economica di genere:

- **Women Business and Law (Banca Mondiale, 2024):** analizza l'evoluzione legislativa di 190 Paesi su 8 dimensioni (mobilità, lavoro, retribuzione, matrimonio, genitorialità, imprenditorialità, patrimonio, pensione). Per l'Italia, l'analisi evidenzia che molte delle riforme chiave per il contrasto alla violenza economica sono state introdotte solo dalla fine degli anni '70 e, in alcuni casi, dopo il 2000 (es. divieto di discriminazione nell'accesso al credito introdotto solo nel 2007).
- **Gender Equality Index – GEI (EIGE):** misura i progressi dei 27 Paesi UE in sei ambiti: lavoro, risorse economiche, conoscenza, tempo, potere, salute. Integrato dal report 2024 "Financial Independence and Gender Equality" che introduce la misurazione multidimensionale dell'indipendenza finanziaria (reddito, ricchezza, potere decisionale).
- **Global Index on Violence Against Women (VAWI):** misura la prevalenza della violenza contro le donne integrando dati su violenza fisica, sessuale ed economica.
- **Scale of Economic Abuse (SEA) e Revised Scale (SEA-2):** strumenti di misurazione specifici per la violenza economica, sviluppati dall'organizzazione Surviving Economic Abuse per identificare e quantificare comportamenti di controllo finanziario e sabotaggio economico nelle relazioni intime.

CAPITOLO 5 – STRUMENTI DI CONTRASTO ESISTENTI

5.1 Ambito domestico: misure economiche e di sostegno alle vittime

- **Reddito di libertà:** contributo economico mensile per le donne vittime di violenza inserite in percorsi certificati di protezione. Il ricorso è ancora contenuto rispetto alla platea potenziale, principalmente per barriere burocratiche e psicologiche. Distribuito principalmente in Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio e Veneto.
- **Assegno di inclusione e altre misure INPS:** strumenti di sostegno al reddito applicabili anche alle vittime di violenza.
- **Congedo indennizzato:** per lavoratrici dipendenti pubbliche e private, autonome e del settore domestico, vittime di violenza di genere inserite in percorsi certificati. In vigore da quasi dieci anni.
- **Patrocinio a spese dello Stato:** già disponibile per alcune fattispecie di violenza di genere a prescindere dal reddito.
- **Centri antiviolenza (CAV), case rifugio e case per la semiautonomia:** rete fondamentale di primo soccorso e accompagnamento. L'ISTAT monitora il sistema dal 2018 in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità.
- **Percorsi di empowerment economico e formativo:** programmi di alfabetizzazione finanziaria, accompagnamento all'inserimento lavorativo, supporto all'avvio di attività autonome.

- **Accordi ABI – Dipartimento Pari Opportunità:** protocollo per il riconoscimento della violenza economica in ambito bancario e la formazione del personale di sportello. La Guida contro la violenza economica ABI (2024) individua segnali di abuso e rimedi concreti.
- **Progetto “Conoscere per proteggersi” del Notariato:** guida pratica per le donne sulle implicazioni patrimoniali di matrimonio, regime patrimoniale, mutuo, garanzie, impresa familiare, testamento. Realizzato in collaborazione con la Banca d’Italia, con incontri su tutto il territorio nazionale.
- **Programma “Le Donne Contano” della Banca d’Italia:** percorso di educazione finanziaria dedicato alle donne (pianificazione, pagamenti, home banking, sicurezza informatica, indebitamento, investimenti).
- **Microcredito di Libertà:** strumento finanziario per l’emancipazione economica delle donne vittime di violenza che vogliono avviare una propria attività.

5.2 Ambito mercato del lavoro

- **Bilancio di Genere (BdG):** strumento di analisi e valutazione che integra la dimensione di genere nella programmazione economico-finanziaria delle pubbliche amministrazioni. Obbligatorio dal 2009 (D.lgs. 150/2009) all’interno della Relazione sulla Performance. La Circolare MEF n. 26/2024 introduce una classificazione più precisa delle spese (direttamente orientate alla riduzione delle disuguaglianze; sensibili al genere; da approfondire; neutrali).
- **Misure per contrastare il gap sulle quote di genere:** legge Golfo-Mosca (L. 120/2011) per i consigli di amministrazione delle quotate; L. 165/2017 per le liste elettorali (quota minima 40%); Direttiva UE “Women on Boards” (2022/2381/UE) con obiettivi vincolanti entro giugno 2026. Legge francese Rixain (2021): impone il 30% di donne nei ruoli dirigenziali entro il 2026 e il 40% entro il 2029.
- **Strumenti per la trasparenza retributiva:** nelle imprese con più di 50 dipendenti, l’indice di uguaglianza di genere valuta gap salariale, distribuzione degli aumenti, promozioni e trattamento al rientro dal congedo di maternità.
- **Aiuti per l’ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro:** politiche attive, programmi di formazione, incentivi all’assunzione, potenziamento dei servizi per l’infanzia e per la non autosufficienza come presupposto per la conciliazione vita-lavoro.

5.3 Ambito imprenditoria femminile

- **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021–2026:** quadro di riferimento governativo per le politiche di parità, con monitoraggio da parte dell’Osservatorio Nazionale per la Parità di Genere.
- **Fondo Impresa Donna (L. 178/2020, legge di bilancio 2021):** 400 milioni di euro (PNRR, Missione 5) per contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati alle imprese femminili nuove o già attive. Beneficiarie: cooperative o società con almeno il 60% di donne socie; società di capitali con almeno 2/3 di quote e organi di amministrazione femminili; imprese individuali con titolare donna; lavoratrici autonome con partita IVA.
- **Imprese ON (Oltre Nuove Imprese a Tasso zero):** promuove l’autoimprenditorialità giovanile e femminile attraverso mutui agevolati e contributi a fondo perduto (D.lgs. 185/2000, aggiornata dalla L. 160/2019).

- **Smart&Start Italia:** sostiene la creazione e lo sviluppo di start-up innovative; per quelle guidate da donne sono previste percentuali di agevolazione più elevate.
- **Comitato Impresa Donna (MIMIT):** ruolo propositivo, formula raccomandazioni e realizza analisi economiche, statistiche e giuridiche sulla questione di genere nell'impresa. Redige la relazione annuale al Parlamento sulla partecipazione femminile alla vita economica.
- **Fondo centrale di garanzia per le PMI – Sezione speciale “Imprenditoria femminile”:** offre modalità semplificate di accesso alla garanzia dello Stato per le imprese femminili (attivo dal 2013, Dipartimento Pari Opportunità).
- **Certificazione di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022):** sistema di certificazione introdotto nell'ambito del PNRR (Missione 5) per premiare le imprese che adottano politiche di equità di genere. Prevede il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali. Nelle gare d'appalto PNRR è inserita tra i criteri premianti (art. 47 D.L. 77/2021).
- **Cabina di regia interistituzionale e Osservatorio per l'integrazione delle politiche di genere:** organismi per l'attuazione e il monitoraggio della Strategia Nazionale.
- **Consob:** tramite l'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane, monitora l'applicazione delle norme sulle quote di genere.

5.4 Ambito sociale

- **Reddito di libertà e Microcredito di Libertà:** v. paragrafo 5.1. Per il calcolo dell'ISEE, i redditi delle donne vittime di violenza con figli minori beneficiari di reddito di libertà sono esclusi dal computo.
- **Congedo indennizzato:** v. paragrafo 5.1.
- **Programma speciale per vittime di tratta (art. 13 L. 228/2003):** garantisce alle vittime di tratta e schiavitù alloggio, cibo e assistenza sanitaria, rompendo il vincolo di dipendenza materiale dagli sfruttatori.
- **Osservatori, enti non profit, reti di associazioni:** rete di soggetti attivi nel monitoraggio e nel contrasto alla violenza economica: Osservatorio per la Parità di Genere del MiC, Osservatorio NoiSiamoPari (MIM), IPAZIA de La Sapienza, osservatori universitari interdipartimentali, Osservatorio AUB per le imprese familiari, Global Thinking Foundation, D.i.Re, Valore D, PARI, Inclusione Donna, ASviS, GREVIO.

CAPITOLO 6 – LE 14 PROPOSTE DELLA COMMISSIONE

La Commissione formula 14 proposte concrete di intervento legislativo e politico, frutto delle analisi e delle audizioni svolte:

1. **Educazione finanziaria e autonomia economica di genere** nelle scuole e nelle università, inserita strutturalmente nel PTOF. L'obiettivo è attivare un processo virtuoso per avere cittadini consapevoli che la libertà di scelta, in presenza di crisi familiari, presuppone l'indipendenza economica.
2. **Guida digitale ai sostegni economici** per le donne vittime di violenza (reddito di libertà, reddito d'impresa, assegno di inclusione e altri strumenti, anche locali), consultabile sul portale 1522 e sui siti dei ministeri competenti. Valutare la semplificazione burocratica dell'accesso alle misure.

- 3. Modifica del codice penale:** inserire la “violenza economica” nell’art. 572 (Maltrattamenti in famiglia); introdurre il reato autonomo di “controllo coercitivo” (anche in relazione alle spese familiari di minimo importo); escludere i reati di violazione degli obblighi di assistenza familiare (artt. 570 e 570-bis) dalla causa di non punibilità ex art. 131-bis c.p.
- 4. Patrocinio a spese dello Stato** indipendentemente dal reddito, esteso alle vittime dei reati di cui agli artt. 570 e 570-bis c.p. (violazione degli obblighi di assistenza familiare).
- 5. Tutela contrattuale e responsabilizzazione nella sottoscrizione di impegni finanziari:** obblighi informativi rafforzati per banche, assicurazioni e intermediari finanziari; formazione specifica del personale bancario per riconoscere i segnali di violenza economica; accesso a consulenze legali e finanziarie per rinegoziare debiti contratti sotto coercizione; procedure di rilevazione per individuare situazioni di abuso economico.
- 6. Consapevolezza patrimoniale e accesso alla gestione finanziaria nella comunione dei beni:** promuovere la piena informazione delle donne sui limiti e le implicazioni della comunione dei beni e sul diritto di accedere direttamente ai conti correnti familiari; informazione mirata ai nubendi al momento delle pubblicazioni di matrimonio civile.
- 7. Obblighi di rendicontazione attraverso indici specifici e premialità per le imprese:** indicatori di equità di genere e meccanismi premiali (agevolazioni fiscali e contributive) per le imprese che assumono donne vittime di violenza economica, promuovendone il reinserimento lavorativo e l’autonomia.
- 8. Sviluppo e diffusione degli accordi tra banche e istituzioni:** rafforzare le sinergie con BEI e ABI per facilitare l’accesso al credito e il supporto manageriale alle imprenditrici; potenziare i fondi dedicati all’imprenditoria femminile.
- 9. Obbligo di versamento della retribuzione** su conto corrente intestato esclusivamente alla lavoratrice o alla pensionata, in capo al datore di lavoro pubblico o privato e all’ente pensionistico.
- 10. Agevolazioni fiscali** per le donne vittime di violenza di genere che si reinseriscono nel mondo del lavoro: abbattimento dell’imponibile fiscale, crescente in base al numero di figli minori a carico. Vantaggio anche per i datori di lavoro in termini di riduzione del cuneo fiscale.
- 11. Misure a sostegno del rientro al lavoro dopo la maternità:** percorsi di formazione mirata per ridurre il gap formativo maturato durante l’astensione obbligatoria e facoltativa; estensione e rafforzamento dei servizi per l’infanzia pubblici e privati; promozione dello smart working; riduzione del part-time involontario.
- 12. Istituzione di sportelli dedicati al contrasto della violenza economica:** servizi specialistici per l’analisi della situazione debitoria individuale e percorsi di rinegoziazione del debito, affiancati ai tradizionali sportelli antiviolenza, avvalendosi di professionisti esperti in ambito finanziario e giuridico.
- 13. Fondo di emergenza:** istituire un fondo di emergenza per sostegno economico immediato alle vittime di violenza economica (finanziato con fondi pubblici e privati/filantropici); valutare il potenziamento del congedo indennizzato per lavoratrici subordinate, autonome e del settore domestico.
- 14. Destinazione vincolata e trasparente dei fondi per i centri antiviolenza:** garantire che le risorse pubbliche siano effettivamente impiegate per il sostegno integrato e multidisciplinare delle vittime, in conformità agli obiettivi di tutela sanciti dalla normativa nazionale e dagli atti di programmazione governativa.